

Sisehindamine aasta 2010 - 2011

Valdkond: personali juhtimine

1. Personali vajaduse hindamine ja värbamine

personali värbamine ja lahkumine sisaldab endas tegevusi viies peamises alavaldkonnas. Need on:

- personali otsing
- personalivalik
- töötajaga töösuhete alustamine ja töölepingu sõlmimine
- tööülesannete koostamine
- personalivajaduse planeerimine

**eesmärgid:**

- ***kõik ametikohad on täidetud kvalifitseeritud personaliga***

Rakendamine	Hindamine	Tegevuste mõju Näitajad	Korrigeerimine	Märkused ja kommentaarisid (kasutatavad meetodid)
Pedagoogilise personali otsimiseks Soldino Gümnaasiumi (soldino.edu.ee) ja Narva linna (narva.ee). lehekülgedel olid paigutatud kuulutused. Värbamine toimus samuti isiklike tutvuste kaudu.	Kooli juhtkond (direktor, õppeala juhatajad) hindab personali otsingu efektiivsust ja tulemuslikkust.	Aasta näited: isikliku tutvuse kaudu oli tööle värbatud neli pedagoogi.  Kuulutuste paigutamine web-lehekülgedel tulemusi ei andnud.	Kuulutused vabade kohtade olemasoludest võivad olla tõhusamad kui neid paigutada linna ja teistes regionaalajalehtedes või tasulistel web-lehekülgedel cvkeskus.ee, cvonline.ee.  Täpsustada ja märgistada vakantsi pakkunud infoallikas.	
Personali valik toimub CV ja talle lisatud dokumentide			Soovitav endise tööandja rekomandatsioon ning	Ettepanek: kanda dokumenti „Õpetaja vakantsi

alusel. Kõiki töötajaid intervjueritakse			töösobivuse ja riigikeele/aine valdamise test	konkurs“ Lisada – elistus antakse sellele koha taotlejale, kes esitab soovituskirja endiselt tööandjalt või sama aine spetsialistilt
Uus töötaja tutvub oma töökohustustega ja sõlmib kirjalikku kokkuleppe direktoriga; juhtkond kannab töölepingusse katseaja, kuni 4 kuud.	Katseaja ajal juhtkond või MÜ juhataja külastab uue töötaja tunde, et otsustada tema vastavusest sellele ametikohale	Ühe töötajaga töölepingut ei pikendatud.	Töölepingu katkestamise puhul intervjuerida inimest töölt lahkumise motiividest ja pidada arveldust.  Ettepanek: dokumenti „Personali poliitika“ lisada küsimustik töötajale, kes lõpetas töölepingu omal algatusel	
Töökohustusi töötab välja juhatus eesotsas direktoriga.	Hindamine toimub kogu aasta jooksul, eriti uute määruste ja uue arenguprogrammi realiseerimise strateegia väljatöötamisel. Õpetaja hindab oma töökohustuste täitmist eneseanalüüsi kaudu aasta lõpul *juuni	Kõik töötajad on tutvunud oma kohustustega.	Vaadata üle töökohustused vastavalt uute dokumentide ja uue gümnaasiumi arengukavaga muutustega juhtkonna nõupidamisel august-september 2011/2012	

isikukoosseisu täienduse vajadus ilmneb õppekoormuse planeerimisel ning uue õppekava koostamisel.	Kaadrite vajaduse hindamine toimub juhtkonna nõupidamisel, tavaliselt õppeaasta teisel poolel, kui ei teki ettenägemata asjaolusid	Kolm õpetajat kaitsesid magistrikraadi, kuulutati välja konkurss vakantsetele kohtadele.	Selgitada välja asjaolud nende õpetajatega, kes ei vasta kvalifikatsiooni nõudmistele	
---	--	--	---	--

Kooliaste	2008/09		2009/10		Eesmärk
	Koolis	Grupi keskmine	Koolis	Grupi keskmine	
I kooliaste - 1.-3. klass	92,1%	95,1%	90,3%	95,5%	100%
II kooliaste - 4.-6. klass	94,4%	93%	89,4%	92,3%	
III kooliaste - 7.-9. klass	96,1%	92%	96,9%	91,5%	
gümnaasium - 10.-12. klass	100%	93,4%	100%	92,4%	

#### Tugevad küljed:

- koolis on sisse seatud nii pedagoogiliste töötajate kui ka teeninduspersonali töötajate värbamissüsteem
- kasutatakse kõiki võimalusi personali otsimisel
- gümnaasiumilüli pedagoogiline personal vastab 100% kvalifitseerimiskohtadele

#### Arenguvaldkond:

- Korrastada töölepingu sisu nõudmisi ja viia need vastavusse kogu kooli õppetegevust reguleeriva dokumentatsiooniga.
- Sisse kanda dokumenti „Personali poliitika“ küsimustik omal algatusel töölepingu lõpetanute töötajatele.
- Kanda sisse dokumenti „Õpetaja vakantsi konkurss“ lisa – elistus antakse sellele koha taotlejale, kes esitab soovituskirja endiselt tööandjalt või sama aine spetsialistilt;
- Viia läbi töö pedagoogidega, kes ei vasta kvalifikatsiooni nõuetele.

## 2. Personali kaasamine, motiveerimine ja toetamine

Personali kaasamine ja toetamine sisaldab endas tegevusi viies peamises alavaldkonnas. Need on:

- uute töötajate väljaõpetamine ja kohanemise toetamine
- töö planeerimine ja töötingimuste loomine
- töösuhete kujundamine
- tööturvalisuse tagamine
- töötajate kaasamine otsustusprotsessi.

**eesmärgid:**

- ***Koolil on motiveeritud õpetajaskond ning koolis on loodud tingimused, mis loovad eeldusi sisemise motivatsiooni tekkeks.***

Rakendamine	Hindamine	Tegevuste mõju Näitajad	Korrigeerimine	Märkused ja kommentaarid (kasutatavad meetodid)
<b>uute töötajate väljaõpetamine ja kohanemise toetamine</b>				
2010/2011 õa asus tööle 3 uut õpetajat. Nendega sõlmiti tööleped, tutvustati kohustustega ja MÜ juhataja viis läbi sissejuhatava instruktööri. Kooli juhtkond külastas tunde ja andis tagasidet.	13.05.2011, toimus noorte spetsialistide kohtumine kooli juhtkonnaga. Soovid: suurendada õppekoormus ja oma kabinet.	С одним из работников договор продлен  Ühe töötajaga oli töölepe pikendatud.	Saata noor õpetaja <i>kutseaasta</i> läbimisele. Dokumenti „Personali poliitika“ lisada „sisseelamise“ ja poolte vastutuse programm	
<b>töö planeerimine ja töötingimuste loomine</b>				
Sel aastal läbi viidud sisehindamise alusel koostati uus arenguplaan. Töö moodus töögruppides, mille kaudu töötajaid kaasati kooli arenguprojekti koostamisel. Kava esitati õppenõukogus; gümnaasiumi arengukava realiseerimise eesmärgil võeti vastu üldtööplaan, mis on paigutatud kooli web-leheküljel. MÜ plaanivad klassvälist tööd, andes sellega õpetajatel võimalus	Arengukava tätmise hinnang toimus kooli juhtkonna nõupidamisel (protokolid). MÜ plaanide täitmise hinnang anti osaliselt	Kõik koolitööd puutuvad dokumendid on paigutatud kooli web-leheküljel. Planeerimine võimaldab luua	MÜ juhatajad asuvad enda plaanide koostamist PEALE ÜHISE KOOLITÖÖ KAVA	<i>Konkreetsed andmed õpetajate osalemisest klassivälisest tööst selguvad juuni kuus.</i>

<p>realiseerida ennast; aasta lõpuks õpetajad koostavad eneseanalüüsi, kus peegeldub nende tegevus.</p> <p>Kooli töötingimuste paranemine toimus nii kooli eelarve toetusel (vaata lisa 1) kui ka projektitegevusel. Põhineti läbi viidud 2010/2011da riskianalüsil ja nõudmistel, mis on esitatud füüsilisele keskkonnale. Kabinetis nr 35 on paigutatud projektor, soetati 2 monitori, arvuti. Sülearvutid õpilastele – füüsilise keskkonna loomine.</p>	<p>õppeaasta esimesel poolel, lõplik hinnang toimub aasta lõpus (juuni. Kantud protikolli)</p> <p>Juhtkonna nõupidamisel viidi läbi pedagoogilise personali küsitlus.</p>	<p>tingimusi õpetajate eneserealiseerimiseks. Küsitlusest selgus, et 86% õpetajatest arvavad et eneserealiseerimiseks koolis on loodud kõi tingimused.</p> <p>Küsitlus näitas, et töötingimuste ja tööaja kavandamisega on rahul vaid 40%</p>	<p>vastuvõtmist ja toetuvad oma programmide koostamisel sellele, viidates vastavale kooli arengukava osale.</p>	<p><i>Küsitluse tulemused teadvustatakse peale 20.05.2011(peale küsitluse läbiviimist)</i></p>
<p><b>Töösuhete kujundamine</b></p>				
<p>Töösuhete kujundamine toimub erinevatel tasanditel: Õpetaja-õpilane Õpetaja-õpetaja (näitaja –integreeritud tundide arv ning MÜ ühised ettvõtmised). On ilmnenu juhtumid, kui klassis tekkinud probleem ei leia vajalikul kujul lahendust aineõpetaja - klassijuhataja tasandil. Õpetaja – MÜ. Antud punkt leiab hindamist küsimustikus. Pedagoogiline personal – abipersonal Juhtkonna omavahelised suhted on määratletud töölepinguga, toimub koostöö probleemide lahendamisel Selle õppeaasta jooksul olid läbi viidud järgmised üritused: jõulude-eelne välisõppenõukogu, kontsert teejoomise ja piduliku tordiga. Kontsert ja erinevad üritused kogu kollektiivile kooli juubeli puhul.</p>	<p>Läbi viidud õpilaste, pedagoogilise kollektiivi küsitlus, eneseanalüüs (ala, koostöö ja suhtlemine)</p> <p>68% õpetajates loevad, et omavahelised suhted on heal tasemel ja kool on pakkunud tingimusi meeskonnatööks.</p>			<p>Pedagoogilise kollektiivi ja abipersonali suhete hindamine ja abipersonali küsitlus koostöö kujunemise valdkonnas ei toimunud.</p>
<p><b>Tööturvalisuse tagamine</b></p>				
<p>Koolis on loodud kaks komisjoni, mis tegelevad</p>	<p>Hindamine toimud</p>	<p>Tööõnnetuste ja</p>	<p>Tervisenõukogu</p>	

<p>keskkonna turvalisuse küsimustega „Kriisikomisjon“ ja „Tervise nõukogu“. Komisjonide poolt on koostatud töökava, millega võib tutvuda kooli veb-leheküljel. Toimub personali koolitus, evakueesrimine, töö arvutiga, ohutu kool. Korraldatakse tervisepäevi personali jaoks, viiakse läbi erinevaid spordivõistlusi. On läbi viidud riskianalüüs, mis puutub ka töökeskkonna ohutust. Dokumendis „Töötajate tunnustus“ on punkt töö paindlikust graafikust juhul kui töötaja teeb tööd, mis pole välja toodud töölepingus. Uued töötajad olid suunatud meditsiinilisele ülevaatusele. Käsitlusel on dokument «Hädaolukorra lahendamise plaan». Uue sisekorralduse sisseviimine tagab turvalise ja südamliku õhkkonna loomist kollektiivis. Töölepingus on ette määratud tööpäeva ja lõunavahe pikkus.. töötajatel on võimalus tööajal külastada arsti, tehes vastava märkuse päevikus.</p>	<p>komisjoni nõupidamisel. Pedagoogilise kollektiivi küsitlus.</p>	<p>kutsehaigust puudumine. 56% õpetajatest on rahul tervis ja-ohutusolu tingimustega töökohtadel.</p>	<p>koosolekul otsustati lisada punktid, mis puudutavad tööliste tervise parandamise tingimusi.</p>	
<p><b>Töötajate kaasamine otsustusprotsessi</b></p>				
<p>Kogu kooli dokumentatsioon on kättesaadav kollektiivi arutlusele, elektroonilisel postil edestatakse informatsiooni dokumendi arutluse kohta. Kooli õppesuundade realiseerimiseks oli moodustatud kolm töögruppi, mis koosnesid põhiliselt vabatahtlikul alusel. Personali informeerimine toimub erineval moel: töötajate isiklik elektrooniline aadress, laialisaatmine töögruppidele ja MÜ-le, õpetajatoa stend. Vajalikul kujul informatsiooni saamiseks korraldatakse ümarlaud (vanemad pedagoogid koos nooremate pedagoogidega).</p>	<p>Arutlused MN</p>	<p>Kooli suundade realiseerimiseks oli moodustatud kolm töögruppi, mis võimaldavad pakkuda isiklikku panustust gümnaasiumi arengukava väljatöötamisel (sisemotivatsioon); arutleti MÜ rollist, kui õppeprotsessi parandamise faktorist läbi kaasaegsete õppemeetodite</p>	<p>Oli selgitatud vanempedagoogide roll kooli strateegia realiseerimisel; dokumenti, mis reguleerib informatsiooni edasiliikumist viidi sisse muudatused kooli- ja klassivälistest üritustest (vähendates e-posti koormust)</p>	<p>Ei ole esile tõstetud ametühingu ja usaldusisiku roll töötingimuste väljatöötamisel</p>

		kasutuselevõtmist.		
--	--	--------------------	--	--

#### Tugevad küljed:

- Töö liigub erinevates suundades.
- Läbiviidud küsitlus lubab välja selgitada nõrgad küljed ja leida näitajad, mis iseloomustavad ühe või teise sihtmärgi saavutamist (näit: personali kaasamine küsimuste lahendamise protsessi – küsimus ankeedis „Missuguste dokumentide koostamisel teie osalesite“)
- Ülesanded, mis olid ette seatud möödunud õppeaasta hindamisel on saavutatud: gümnaasiumi arengugruppide moodustamine, kooli sisekonkursi dokument „Aasta õpetaja“, sisse viidud läbitud kursuste kohustuslik hindamine

#### Arenguvaldkonnad:

- Jätakuvalt tervalt seisab küsimus töötajate sisemotiveerimises, mis lubaks kaasata rohkem õpilasi ja tõsta kooli mainet. Kui tähelepanelikumalt loetaks siseanalüüsi, ausalt ja mõtlikult süveneks sellesse, me suudaks näha oma nõrku külgi ja üritada koos lahendada tekkinuid küsimusi.
- MÜ ja kooli arengurealiseerimise töögruppidel oma töö kavandamisel lähtuda dokumentidest „Kooli arengukavad“ ja „Töö üldisplaan“, osaleda koostöös ja vältida hingelisele tervisele mõjuvaid mitteolulisi, kuid suurt energiakulu nõudvaid üritusi. See võimaldab säästa töötajate jõudu ja üheagselt annab võimaluse tõhusalt kaasata protsessi suurema arvu pedagooge ja õpilasi.
- Viia läbi infotunde, mis selgitaks dokumentide sisu
- Eelmisest sisehinnangust jäi realiseerimata punkt, mis võimaldaks jälgida noore spetsialisti katseaja tulemusi. Küsimus on päevakohane - vajadus uue õppekava realiseerimisel ja pedagoogide ealine koosseis on järgmine: 50-60 aastaseid 30% ning alla 30-aastaseid 14,5%

Õpetajate küsitluse tulemuse kommentaarid: vastavalt küsitlusele 96% õpetajaid motiveerib *huvitav töö, see, et minu tööd hinnatakse ja ma näen selle tulemusi*. Tekkib vajadus MÜ arutleda selle üle, miks kolme suuna juhatajad kaebavad passiivsuse, isegi kolleegide protesti üle. Tuleb ka lahti mõtiskleda, mida kolleegid arvavad sõnade „tööd hinnatakse“, kes ja kuidas?

### 3. Personali arendamine

Personali arengu toetamine sisaldab endas tegevusi kolmes peamises alavaldkonnas. Need on:

- arengutingimuste loomine
- arenguestlused ja tagasisidestamine
- täiendkoolitus

**eesmärk:**

- ***Koolis on loodud tingimused õpetajate töövälise arendamiseks ning järjepidevaks professionaalseks arenguks.***

Rakendamine	Hindamine	Tegevuste mõju Näitajad	Korrigeerimine	Märkused ja kommentaariid (kasutatavad meetodid)
<b>arengutingimuste loomine</b>				
Gümnaasiumis on loodud tingimused pedagogide professionaalse taseme arenguks, läbi optimaalse töökoormuse, meetodilise töö täiendamise. Projekti raames viidi läbi õpetajate eesti keele kurssused, esitatud taotlus veel ühele projektile.	Õpetajate töökoormust (18-24) koostab õppeala juhataja; meetodilisi töid analüüsitakse MÜ nõupidamistel	66 õpetajal on kõrgharidus, neli õpib magistratuuris. Õheksa õpetajat omavad „Vanem õpetaja“ kategooriat, 1 õpetajal on „Metodisti“ kategooria. 70 õpetajat töötavad täiskoormusega. Koolis on stabiilne õpetajate koosseis (73), puudub tööjõu voolavus (õppeaasta jooksul ainult üks õpetaja lahkus omal soovil) Õpetajad, kes sooviks tõsta oma kategooriat ei saa seda teha riigikeele puuduliku teadmise tõttu. 36 õpetajat läbisid keelekurssuse «Eesti keele oppe korraldamiseks ebapiisava eesti keele oskusega taiskasvanutele» projektiraames.	Töötati välja ja rakendati ellu dokument „õppimine õpetajalt õpetajale“  Töötada välja noorte õpetajate kohanemis-ja nende kooli kinnitamisekava.	Koolis on puudulik õppematerjalne baas (vähe õppevahendeid, geograafilisi kaarte, meetodilist kirjandust jne) On vajadus prektide otsimises, mis rahastavad õpetajate riigikeele õpet, kuna enamik õpetajatest ei valda seda vajalikul tasemel.



		... sooritasid eksami B1 kategooriale		
Õpetajate virgutamiseks on välja töötatud süsteem: loomeliselt ja aktiivselt töötavad õpetajad suunatakse kursustele, nende tööd hinnatakse aukirjadega, koostatakse paindlik töögraafik	Dokument oli esitletud üldisele arutlusele.	52% õpetajates arvavad, et koolis tegutseb kõigile arusaadav tunnustamise süsteem, 51% õpetajatest loevad, et nende tööd märgatakse ja tunnustatakse.		
«Koolitusplaan».  Igal aastal õpetajad läbivad erinevaid kvalifikatsiooni täiendavaid kursusi. On olemas dokument NARVA SOLDINO GÜMNAASIUMI KOOLITUSPLAAN 2010/11.õa , mis määrab strateegia, põhiküsimused, eesmärgid ja kursuste temaatika  Sellel aastal kõik võõrkeele, eesti keele, kehakultuuri, vene keele MÜ õpetajad läbisid täienduskursused. MÜ toimub vastastikune arvamuste vahetamine. Oma enesehinnangus õpetaja märgib kursuste efektiivsust ning samuti milliste kursuste vajadust, mis arvestatakse „Koolitusplaani“ koostamisel	Hindab kaadrite inspektor, andmed kantakse EHIS-sse. Koolikesiste kursuste läbimisel osalejad täidavad tagasiside ankeedi.	99% õpetajatest on läbinud kursuste koolitust 160 tunni mahus. Kursuste süsteem ”Kolleg kolleegile” lubab läbida koolituse nendel õpetajatel, kes objektiivsetel põhjustel ei suutnud seda läbida. 74% õpetajatest arvavad, et koolis on personali koolitussüsteem pandud paika arvestades nende huve ja vajadusi ja 95% arvavad, et lähtudes kooli arengustrateegiast. Sellel aastal läbiti järgmised kursused1. „Turvaline kool – selle loomise viise ja meetodeid“ 2. «Soodsate võimaluste loomine õpilaste kohanemisele uutes õppetingimustes » 3. „Meedia ohud õppeprotsessis“ 4. „Käsitöö algkooliastme õpilastele. „Teine elu: salvrätikutehnika „ 5. „Suhete kujundamine käitumis-	Kord poolaasta jooksul viia läbi infopäevad „Läbinute kursuste jäljes“ tutvumiseks efektiivsete kaasaegsete pedagoogiliste tehnoloogiatega	Puudusid käsitöö kursused poistele, muusika kursused. Väga vähe kursuseid on matemaatika ja algklsside õpetajatele. Kommentaar: olemasolevad kursused toimuvad eesti keeles.

		ja õpiraskustega lastega“ 6. „MIKSIKE keskkonna kasutamine õppeprotsessis“ 7. „Moodle keskkonna kasutamine õppeprotsessis“ :		
Õpetajal on võimalus osaleda konkurssitel, projektides, meetodilistes ühendustes, läbi viia ja külastada avatud tunde. Toimused individuaalsed konsultatsioonid, avatud tunnid, vastastikud külastused, osalemine kutsealastel konkurssitel „Aasta õpetaja“. Kõik õpetajad osalevad ainelises MÜ	Hindamine toimub läbi MÜ tegevuse analüüsi, õpetaja sisehindamisel			Andmed selguvad peale MÜ aruandeid.
Gümnaasiumis paranes kaasaegne arvutibaas, mis lubas tõsta õpetajate pädevust sellel alal. Gümnaasiumis on 101 arvutit, arvutiklass, 24 proektorit, 1 interaktiivne klassitahvel. Gümnaasiumil on võimalus uuendada arvutibaasi läbi erinevate konkurssite. Sellel aastal saime 17 uut arvutit, mis lubas sisustada matemaatikaklassi vastavalt uuele kavale ja 5 proektorit. Koolis on loodud ühine infovõrgustik. Pidevalt uuendub kooli web-lehekülg, töötab õpetajate informeerimise süsteem e-posti vahendusel.	Hindamine toimub läbi õpetajate küsitluse.	Õpetajad kasutavad arvutivahendeid järgmistes suundades: 1) õppevahend 2) tõhus juhtimissüsteem 3) infoallikas.  Õpetajal on võimalus esitada oma meetodilisi materjaale, tutvuda gümnaasiumi dokumentatsiooni ja aruannetega.  Õpetaja on alati sündmuste kurssis, on võimalus operatiivsele reageerimisele.		Arvutiklass on ülekoormatud, puudub võimalus vajalikus mahus kasutamises.  Osa arvutitst on moraalselt vananenud.

<p>Gümnaasiumis on võimalus, läbi projektitegevuse, töötajate loomeliste annete arendamiseks. On loodud projektitegevuse keskus. Töötajad osalevad kooli korraldatud ja rahvusvahelistes projektides: kaitseministeeriumi projektid, tervisepäevad, projekt Comenius jt</p>	<p>Õpetajate osalemist projektides jälgitakse läbi gümnaasiumi kolme õppesuuna grupi.</p>			<p>Gümnaasiumi projektijuhtidel kaasata projektidesse suurema osa pedagoogidest.</p>
<b>arenguvestlused ja tagasisidestamine</b>				
<p>2010/2011 direktori poolt oli läbi viidud arenguvestlused 20 pedagogiga, viimane vestlus toimus 07.02.11. vestluse protokollid asuvad direktori juures, vestlusesosalejate nimesid ei avaldata. Vestlus kestab keskmiselt 2 tundi. Arenguvestlus toimub vajadusel, varakult koostatud graafik puudub</p> <p>2010/2011 õa majandusjuhataja viis läbi arenguvestlusi 15 töötajaga. Vestluse protokollid ei peetud. Vestlus toimus keskmiselt 1 tund. Arenguvestlus toimub vajadusel, varakult koostatud graafik puudub.</p> <p>Personali kutsumine vestlusele toimub õpetaja eneseanalüüsi alusel; tehnilise personali töötulemuste alusel; õpetaja või tehnilise töötaja toetamise, motiveerimise mõttes. Näit: võimalus omada vanemõpetaja staatuse või</p>	<p>Andmed on saadud direktori ja kooli majandusjuhataja intervjuude tulemusena; 20 õpetaja küsitlus, juhusliku valimiku meetodil.</p>	<p>direktori ja majandusjuhataja arvamusel enamikes juhtumites on saavutatud positiivne tulemus. (hakati kasutama uusi meetodeid tundides, paranes distsipliin, on saavutatud vanemõpetaja staatus, paranes ruumide koristamine)</p>	<p>Enne arenguvestlusi gümnaasiumi töötajad soovisid selgitada vestluse sisu ja eesmärgid konstruktiivse dialoogi pidamiseks</p> <p>Gümnaasiumi töötajad avaldasid soovi ise panda ennast varakult kirja arenguvestluseks direktori või majandusjuhatajaga teavitades neid vestluse teematikal.</p> <p>Käsitleda vestlust kui abi töös, kui motivatsiooni eesmärkide saavutamiseks.</p>	<p>Juhtkond ja enamik küstletavatest õpetajatest (14 20-st) arvavad, et kohustusliku arenguvestluste vajadus puudub.</p>

<p>õpetaja taotles seda staatust kuid erinevatel põhjustel see tal ei õnnestunud, või mõnede märkuste laekumine seoses ruumide koristamisega; vajadus, gümnaasiumi huvides, ümberõppes, näit: aineõpetamiseks eesti keeles; uute koristamiseetodite omamiseks.</p>			<p>Arenguvestlusi on kindlasti vaja läbi viia noorte pedagoogidega, eelnevalt külastades nende tunde.</p>	
--	--	--	---	--

#### Tugevad küljed:

- Koolis on loodud tingimused õpetajate professionaalseks arenguks: töö MÜ, töö gümnaasiumi arengurühmades, projekti raames keele õppimine, kursused jne.
- 99% õpetajatest läbisid kursusi vajalikus mahus, küsitluste järgi ilmnes, et 73% õpetajatest on rahul õpetamissüsteemiga.
- Umbes 1/3 õpetajatest oli võimalus arenguveestluseks direktoriga.
- Paranes arvutibaas.

#### Arenguvaldkonnad:

- Urüida arvutikasutamise laiendamise mõu õppeprotsessile läbi õpilaste ja õpetajate anketeerimise. Probleem: arvutiklass on ülekoormatud, pole võimalust kasutada täiel määral õppeprotsessis.
- Moodustada kollektiivis suhtumist arenguveestlusesse, kui võimalust enesearenguks ja kui motiveerivat faktorit eesmärkide saavutamiseks. Tingimata pidada arenguveestlusi noorte õpetajatega, elnevalt külastades nende tunde. Arenguvestluse tarbeks koostada küsimustik.
- Töödelda välja noorte õpetajate adapteerimis- ja koolis kinnistumise kava
- Administartsioon ja MÜ juhtkond peaks looma tingimusi loomingulise potentsiaali arendamiseks erinevates kooli tegevusvaldkondades.
- MÜ juhtidel vaadata läbi õppe-tehnilise baasi seisukorra (vaata punkt 1) ja leida võimalus selle baasi laiendamiseks IT tehnoloogia abil, koostöös Venemaa saatkonnaga või projektitegevuses. Raamatukoguhoidjal vaadata läbi vahendite kasutamist, mis on eraldatud metoodilise kirjanduse soetamiseks.

#### 4. Personali hindamine ja motiveerimine

Personali hindamine sisaldab endas tegevusi kolmes peamises alavaldkonnas. Need on:

- töötajate motiveerimine ja tunnustamine
- töötajate hindamine
- töötajate tasustamine ja tasustamispoliitika

**eesmärgid:**

- ***Koolis töötavad professionaalsed pedagoogid, kes on pädevad oma ainevaldkonnas ning kasutavad oma töös kaasaegseid õpetamisvõtteid ja meetodeid***
- ***Personalitöö on arendatud.***

Rakendamine	Hindamine	Tegevuste mõju Näitajad	Korrigeerimine	Märkused ja kommentaarid (kasutatavad meetodid)
<b>töötajate motiveerimine ja tunnustamine</b>	<i>Kuidas? Kes? Millal? kellega?</i>	<i>kuidas need tulemused kinnitavad valitud tegevuse õigsust</i>	<i>Kuidas ja kus kasutatakse hindamise tulemusi</i>	
<p>Õpetaja esitamine vabariiklike ja linna autasude saamiseks vastavalt nende statuutidele.</p> <p>On välja töödeldud dokument „TUNNUSTUSSÜSTEEM NARVA SOLDINO GÜMNAASIUMIS“ kinnitatud direktori käskkirjaga 14.03.2011 nr 1-7/126, läbi viidud ümarlaud vanemõpetajate ja seda staatust taotlevate õpetajatega, arutleti poolte (õpetajad ja juhtkond) ootuseid. Dokumendi «PEDAGOOGIDE ISESEISVA ENESETÄIENDAMISE JA SISEKOOLITUSTE TÖÖTAJALT-TÖÖTAJALE ARVESTUSE KORD» Kinnitatud 21.12.2010, välja töötlemine loob tingimusi õpetajate motiveerimiseks</p>	<p>Juhtkonna nõupidamisel</p> <p>MN informeeriti võimalike kandidaatide edutamine konkurssile</p> <p>Õpetajate küsitlus/intervjuu mais.</p>	<p>On korrastatud ergutusprotsess</p> <p>Poole aasta jooksul 5 õpetajat viisid läbi, oma algatusel, kursused kolleegidele.</p> <p>4 õpetajat on esitletud vabariiklikule konkursile „Eesti õpetab ja tänab“</p> <p>On loodud kollektiivi ühistunne</p>	<p>Soovitus: tulla tagasi vabade päevade andmisele ergutusena. Kõigile meeldivad kollektiivsed väljasõidud linnast aasta või poolaasta lõpul.</p>	

<p>enesearendamises</p> <p>Ühise välisõppenõukogu läbi viimine oli hinnatud kui kogu kollektiivi töötunnustus. Õpetajate konsulteerimine ja areguvestlused.</p>		<p>Positiivne hinnang: 10 pedagogil ilmnnes suurem aktiivsus, 2 on motiveeritud vanemõpetaja staatuse saamiseks, 1 on motiveeritud tööle andekate õpilastega.</p>		
<p><b>töötajate tasustamine ja tasustamispoliitika</b></p>				
<p>Tasustamine toimub vastavalt töölepingule. Osa õpetajatest saavad lisatasu.</p>	<p>(tarifikatsioonimekir i seisuga 01.01.2011 tutvumine ja analüüsimine)</p>	<p>1.01.2009 - 16 (21%) 01.05.2011 - 25 õp. (33%) on motiveeritud</p> <p>huvi tundvate õpetajate arv kasvab.</p>		<p>Kas vanemõpetajad on nende hulgas? Kas olid preemiad, ja kas nad olid kõigile võrdsed?</p> <p>Vanemõpetajad ei kuulu nende hulka. Preemiad olid Õpetajatepäevaks, neile kes nomineerisid „aasta õpetaja“ tiitlile. Ueaasta preemia oli kõikidele võrdne.</p>
<p><b>töötajate hindamine</b></p>				

Õppeaasta algul kinnitatakse sisekontrolli plaan ja kontrolli valdkonnad: e-kooli täitmine, klassitunnid ohutusliikluse temaatikal, arenguestluste graafik, tunniplaani ja tundide külastamine.	Hindamine toimud iga kuu lõpus, uue plaani koostamisel järgmiseks kuuks.	Koolijuhtkonnal on andmed, mille põhjal hinnatakse töökohustuste täitmist ja töödeldakse välja ergutussüsteem.		
Gümnaasiumis toimus kultuuriosakonna ametnike ja riigivalve kontroll	Kollektiivile oli esitatud akt	Kontrollaktid olid positiivsed		
Teenistuslik järelevalve				
Jooksval õppeaastal ..... pedagoogi taotles vanemõpetaja kategooria saamist  Oli läbi viidud ümarlaud kategooriat taotlevatena, kus juhtkond tutvustas oma õpetajatöö ootlusi. Viidi läbi arenguestlusti kandidaatidega. Oli 2 infotundi.	На совещании руководства  Juhtkonna nõupidamisel	Vanemõpetajate arv ei suurenenud, ??? taotlejat.	Õpetajatele sadeti nimelised kutsed ümarlauale.	
Õpetaja analüüsisid oma tegevust	Õppealajuhataja juunis	Üldistati «Koolitusplaani» ettepanekuid		
Viidi läbi 7-12 kl. õpilaste küsitlus.	õppealajuhataja	Arenguestluste läbiviimise alus ja pedagoogide töö analüüsi põhjus.		<i>Ainult üks õpetaja tundis huvi küsitluse tulemuse vastu, kuigi see oleks heaks eneseanalüüsi aluseks</i>

### **Tugevad küljed**

- **86% õpetajatest arvavad, et nad kasutavad kaasaegseid õppemeetodeid ja 93% arvavad end olevat kompetentsena oma ainevaldkonnas, kuid ainult 55% arvavad, et koolis funktsioneerib õpetajate kompetentsusemääramise süsteem**
- **Vanemõpetajad on teadvustatud oma kohustustes ja loevad neid põhjendatuna (75%)**
- **88% õpetajatel ei tekki lahkkelisid kooli juhtkonnaga nende töökohustuste täitmise suhtes, ms räägib heast tööst personaliga.**
- **82% arvavad, et kollektiivis on selge töö - ja vastustusvaldkonna jaotus**

### **Arenguvaldkond.**

- **Ainult 56% küsitletust arvavad, et koolis töötab kõigile arusaadav töötjate tunnustussüsteem. Kõige valulikum teema. Arutada temaatiliste kursuste tellimise võimalust. Selle küsimuse ebaselgsuse puhul pöörduda abi saamiseks psühholoogide poole.**
- **Lua õpetajate, kes taotleavad vanemõpetaja kategooriat, pidev konsulteerimise süsteem.**
- **Töötada välja personali kompetentsuse hindamisesüsteem.**

Koostas Irina Bahramova, õppealajuhataja  
16.06.2011

**Täna kõiki töörühmades osalenuid tehtud töö eest.  
Kommentaariid ja täiendused on teretulnud.**



## Mis on tehtud koolis töötingimuste parandamiseks 2010-2011.õa

### 1. On soetatud klassitahvlid

- Kabinetid №№ 21,33, 44,1,1b
- Remonditud (joonestatud) klassitahvlid algkooli neljandates klassides.

### 2. Valja vahetatud valgustid:

- Klassitahvlite ees kab № 1,18,7
- Laevalgustid kab 7, majandusjuhatajal, korraldajal

### 3. Soetatud ja paigaldatud töölauad

- Kab 47
- Direktor, õppeala juhataja, sekretär, korraldaja
- Vahetatud pinkide lauaplaadid kab 42

### 4. Soetatud uued tugitoolid, toolid:

- Toolid kab 1
  - Tugitoolid juhtkonnale.
5. Soetatud arvutilauad kab 23,24
  6. Seadmestatud 2 töökohta meditsiinilises kabinetis
  7. Seadmestatud psühholoogi töökoht.
  8. Soetatud ribakardinad poiste ja tüdrukute käsitöökabinetid. 45,24,33,35.
  9. Soetatud tööstuslik tolmeimeja töökodadesse.
  10. Parandatud väljatõmme töökojas
  11. Kab 47 demonteeritud ja remonditud santehniline kapp.
  12. Paljudest kabinetidest on välja viidud vanad stendid, pingid, toolid, tugitoolid ja diivanid.
  13. Lastevanemate abiga, kab 3, on eemaldatud poodium ja renoveeritud põrand.

14. Õpilaste jõuga remonditud kab 2 (seinad)
15. Kehaltuuri õpetajate ja tehnilise personali ruumidesse on paigaldatud veemahutid.
16. Ümberseadmestatud sisevalvuri töökoht
17. Vestibüülis on eemaldatud ohtlik võrestik
18. Õppeaasta alguseks kõikides klassides on vahetatud aknad (peale kab 30)
19. Soetatud binokulaarmikroskoop kab 21
20. Muretsetud uus õppematerjal käsitöö, matemaatika, bioloogia, keemia kabinetidesse.

Marjam Malõševa  
Kooli majandusjuhataja

19.05.2011