

LASTEAIJA VÄÄRTUSPÕHINE ANALÜÜS

2021

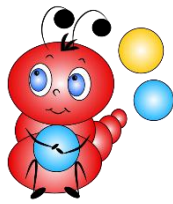
Saagem tutvavaks

Kümme korda... sada korda laome oma mõtteid korda,
sest et ainult mõttest heast ripsiklane lugu peab.
Tore mõte otsib sõpra, keda endal seltsi võtta,
et siis teha üheskoos arvestatav mänguskoor.
Mängimine meeldib meile üle kõige - see on KLAAR!
Lullila on selleks tarbeks maja parim mängusaal.
Mängida võib ükskõik mida, sõbraga või sõbrata,
Igaühel mängu tarbeks alati on parim plaan.
Saab siin läbi pallita, kuid mitte trilli-trallita!
Trilli-tralli laululusti, sutsakaga tantsusüsti
pakub lahkelt meie muusik, ole proff või ole uusik.
Ikka saab siit pisiku, selle rõõmsa isiku,
kes su kõhtu kõditab ja puusanõksu võdistab.
Hoo saab sisse laulumaias, ripsiklaste lasteaias.
Torela, torela, ütlen - siin on tore ka!
Siin saab teha näiteks süüa, meisterdada, maalida,
uusi roboteid, Bee-Bote, tegutsema raalida.
Ruumi on meil päris palju, palju mahub mõtteid häid.
Kõik, mis rühmast välja pressib, mööda koridore käib.
Mööda maja sisetreppi meeldib kõigil astuda,
sest see tunne tekib kohe, oled järsku targaks saan'd.
Peene nimega fuajees leiab paiku mõtisklusteks,
jalutusteks, jutustusteks, vigurretkeks, mänguhetkeks...
Pikalt peatumiseks pall, millel pole jalgu all.
Siin saad lihtsalt puhata, istuda ja ohata:
„Oh mis kaunis vaade õues, süda kohe peksleb põues!“
Veel üks koht on oluline - see on meie Mullila,
mulisedes keeb seal puder, millest kõhu täis siin saab!
Kui kõht on täis, siis uusi mõtteid lennukalt läeb liikuma.
Uusi mõtteid, mänguvõtteid terveks päevaks küllalt saab.

Raadi Lasteaed Ripsik on 2019. aastal avatud Tartu valla munitsipaallasteaed, mis pakub kaasaegse alushariduse omandamise võimalust 3-7 aastastele lastele. Lasteaias on 6 aiarühma, milles kohti 144 lapsele. Õppe- ja kasvatustöö toimub eesti keeles. Lasteaias töötab 12 rühmaõpetajat, kuus õpetaja abi, muusika- ja liikumisõpetaja, tugispetsialistid (eripedagoog, logopeed), majandusjuht, õppejuht, direktor, kõõgipersonal ning maja perenaine. Tartu linna lähedus loob võimalused õppetöö mitmekesistamiseks ja lastele vahetute kogemuste ja elamuste saamiseks (muuseumid, näitused, teatrid, kinod, pargid, vaatamisväärsused jms). Lasteaia nimegelase, Ripsiku, karakter annab võimaluse loovuseks ja fantaasiaks ning oma traditsioonide loomiseks. Rühma nimele viitab rühmasisene värvilahendus.

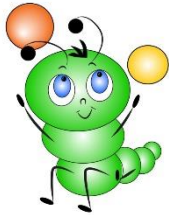
Meie Ripsik ei ole poiss ega tüdruk, lind ega loom, putukas ega kala. Ripsik on olevus, kes ilmutab end vaid siis, kui koos on palju häid ja asjalikke mõtteid. Mõtted on tavaliselt

täiskasvanu silmale nähtamatud, kuid heade mõtetega laste mõtted võivad muutuda nähtavaks. Ja seda värviliste mõttemullide kujul. Kui kokku saab palju punaseid mõttemulle, tekib

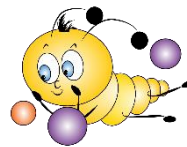
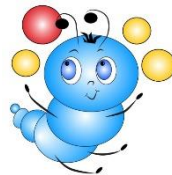


Punariipsik

ja kui kokku saab palju rohelisi mõttemulle, tekib Roheriipsik,

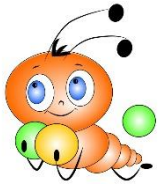


siniste ühinedes Siniriipsik,

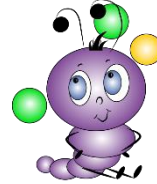


kollaste mõtete tulel on Kollaripsik

, ruuged saavad kokku Ruugeriipsikus



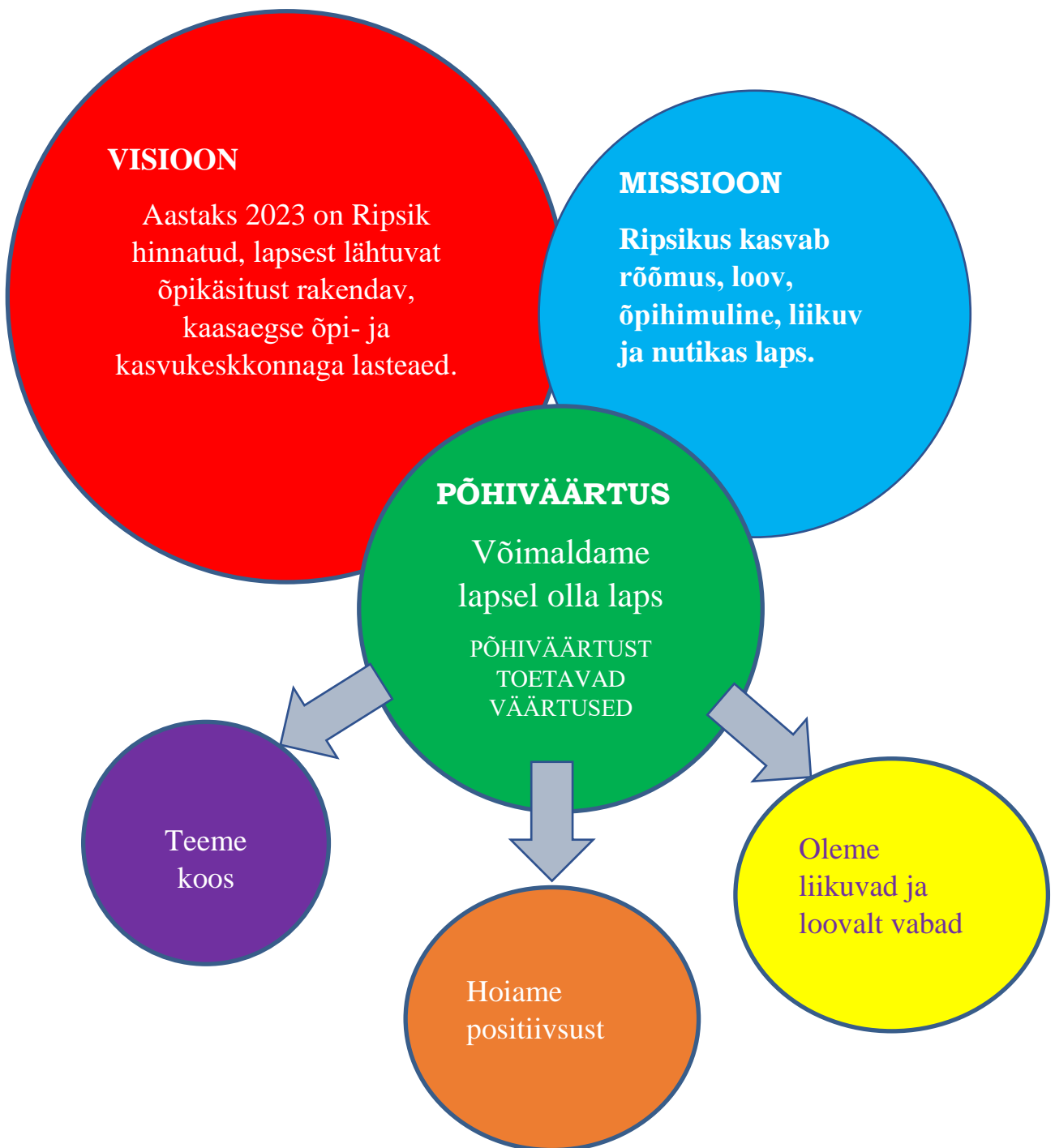
ja purpurvärvi mõtted Purpurriipsikus oma tegu ja oma lugu.



. Igal Riipsikul oma nägu,

Aga kui kõik need värvilised mõtted kokku saavad, muutub Riipsik värviliseks. Just selliseks, nagu lasteaia logosildil.

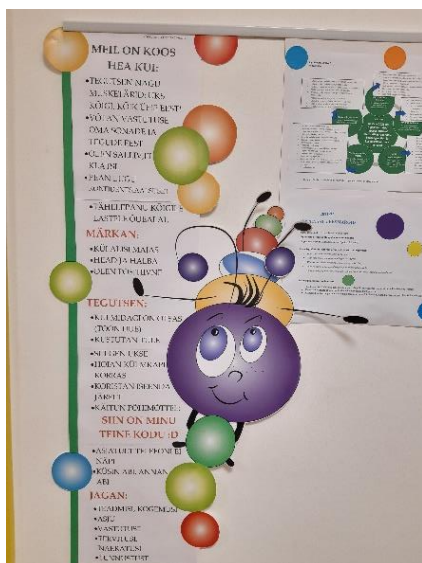
Täiskasvanu mõtted võivad olla silmale nähtamatud, aga meie majas on ühiselt mõeldud mõtted muutunud nähtavaks.



KES ME OLEME, KUST ME TULEME JA MIS ON MEIE SEES?

Raadi Lasteaed Ripsik tekkis vajadusest uute lasteaiakohtade järele Raadi piirkonnas. Raadi Sihtasutus kaasas lasteaiia ehitus-kujundusprotsessi ka lasteaiainimesi, kelle hulka kuulus juhuslikult Kõrveküla lasteaiia õpetaja Ülle, kellest hiljem sai Ripsiku õppejuht ja tänaseks direktor. Kuna Ülle on “lugude inimene” pakkus ta maja välisfassaadi vaadates välja loo, mille alusel sai lasteaid nii nime kui kujundusalge. Esimesteks ripsiklasteks saidki lasteaiia direktor, õppejuht ja majandusjuht. Kokku pannes unistuste meeskonda hakati üheskoos ”kirjutama“ esimesi ridu meie Ripsiku loost. Pärast kahte meeskonnakoolituse päeva pani iga koolitusel osalenu, uus Ripsiku meeskonna liige, paberile kaks nime, kellega tundis enesel sidet olevat. Selle alusel moodustas juhtkond rühmameeskonnad.

Tänaseks on meie ühine lugu meie kõigi sõrme- ja jalajälgi täis. Kogu meeskonna ja hoolekogu mõttetalgute käigus töötasime välja arengukava, missiooni, visiooni ja väärtused. Ajourünnaku ja rühmatööde tulemusena valmis meie **hea tava**, mis on kõigile meie töötajatele nähtaval kohal Samalt seinalt vaatavad vastu ühiselt kokku lepitud õppeaasta ja tegevuskava eesmärgid.

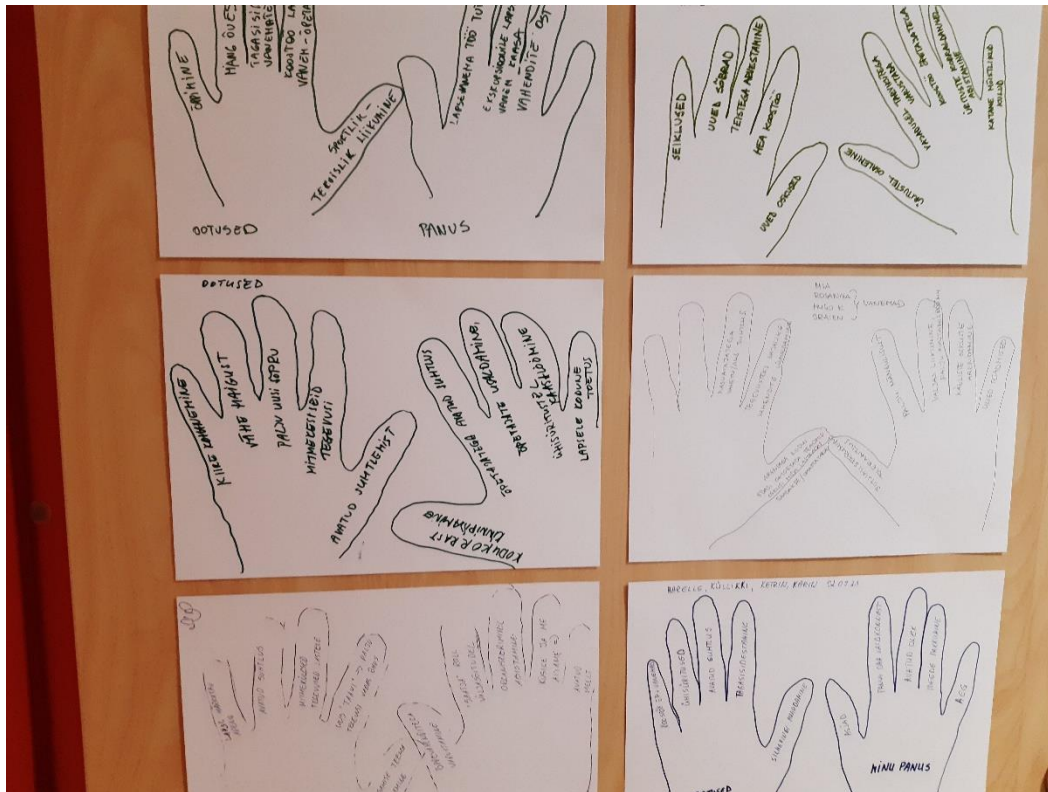


Ripsiku hea tava ja õppeaasta eesmärgid

Tänaseks oleme rohkem või vähem tundma õppinud üks-teist, oma rühmade lapsi, nende vanemaid ja vanemate ootusi. Lähtuvalt kogutud informatsioonist oleme tööruhmades kohtudes ja seejärel kogu meeskonnaga vaieldes, arutledes ja kokkuleppeid sõlmides korrastanud oma õppekava, kus on kirja pandud meie eripärad ja väärtuste raskuskese - **LAPS**. Otsisime erinevates infotundides, lapsevanematelt saadud ootusi lugedes ja lapsi jälgides ning nedega koos mängides vastust küsimusele: **MIS ON LAPSE JAOKS OLULINE?** Ühistel kohtumistel panime kirja tekkinud märksõnad: liikumine, turvatunne, tervis, õues olemine, mängulisus, uudishimu, silmaring jne. Mitmekuise rühmatöö ja ühiste vaidlemiste tulemusena moodustus meie **moto “Terves kehas nutikas vaim”**, milles justkui isenesest on põimunud meie eripärad: **liikumine, loodus ning loov nutikus**. Ripsikul on oma

sünnipäevalaul, mis tekkis tahtest ja vajadusest oma ripsiklasi üllatada, lasteaia laul ja lasteaeda tutvustav luuletus. Need kõik on meie endi inimeste loometöö.

Juba sügisel, rühmade esmakohtumisel peredega panevad vanemad käejäljenditele kirja oma ootused lasteaiale



Lapsevanemate ootused ja panus

Koos rühmameeskonnaga vaadatakse vanemate ootused üle ja ühiselt leitakse parim tee nende ootuste elluviimiseks. Lapsevanemad saavad oma ootuste kohta tagasisidet Eliisi kaudu lugedes päeva sissekandeid, jälgides rühma kuukava (mis on sõltuvalt laste huvidest pidevalt täienev ja muutuv) ning vaadates videosid toimuvast ja pilte tehtust. Lapsevanematele on koostatud voldik "Tere tulemast Ripsikusse", mis annab lühiülevaate meie majast ja väikesed näpunäited parimaks koostöömiseks.

Lasteaia arengukava koostades „põimisine“ oma eripärad tegevusaastatesse. Igal õppeaastal on rõhuasetus ühel eripäral. Nii oli 2020 liikumise rõhuasetusega aasta, 2021 loovusele ja nutikuse keskendunud aasta ja 2022 saab olema looduse ja õuesõppe aasta. Selline etteplaneeritus võimaldab meil otstarbekamalt jagada aega ja ressursse.

Oma igapäevategemistes püüame täiskasvanutena nende komponentidega arvestada, võimaldades ja toetades laste tegevusi soovitud suunal.

Meie lasteaia eripäradeks on



LIIKUMINE

Liikumise tõhustamiseks on igal rühmal võimalus tegutseda 1,5-2h nädalas kindlaks määratud ajal koos liikumisõpetajaga. Tegevused toimuvad koostöös rühmaõpetajatega. Vahel toimuvad need grupeeritud tegevustena õuealal või minnakse koos ratta- või jalgsimatkale. Igal võimalikul juhul tegustatakse õues. Samuti on igal rühmal oma ratta- ja palliplatsiaeg, mida kasutatakse sügisperioodil ka fuajeeajana. Tegevused sõltuvad eelnevalt kokkulepitud eesmärgist ja laste huvist. Kuidas õpetaja need kokku köidab, tuleneb tema professionaalsusest. Lisaks on meil spordivahenditega sisustatud saal ja fuajeed, kuhu lapsed saavad koos rühmaõpetajaga tegutsema minna rühmale sobival ajal (halva ilma korral, liikumispausi vajadusel, peale magamist virgutust saama vms). Liikumisõpetaja eestvedamisel ja majahoidja kaasaabil on meil loodud ja tihedas kasutuses just talvisel ajal uisu- ja suusabaas ning toredad taaskasutatavatest materjalidest ehitatud liikumisvahendid. <https://www.facebook.com/LasteaedRipsik/photos/a.106814658134567/118108737005159>

<https://www.facebook.com/LasteaedRipsik/photos/a.106814658134567/118108740338492>

Liikumisõpetaja valmistab külmade tulekul ette jääplatsi, millel lapsed saavad enda tasakaalu- ja uisutamisoskusi arendada. Lasteaial on olemas eri suuruses uisud, uisuterad (rihmadega jalatsi külge kinnitatavad), kõrgemad ja madalamad toeraamid. Näeme, kuidas laste oskused

ja huvi edasi arenevad. Näiteks, kui tasakaaluhoidmine uiskudel juba selgeks sai, siis tekkis lastel iseenesest huvi hokimängu vastu.



Talverõõmud <https://www.facebook.com/LasteaedRipsik/videos/190485196207226>

Ak uudistes: <https://www.facebook.com/RaadiLasteaedRipsik/videos/132409655129295>

Enamik rühmi kasutab pakutud ratta-, palliplatsi või fuajee tegevusaegu. Kui vahel juhtub, et mõne rühma ratta- ja palliplatsiaeg jääb kasutamata, siis kasutab seda mõni teine rühm oma grupitegevuse käigus (tekkinud vabast ajast antakse märku asutusesiseses suhtlusgrupis). Osava liikumise harjutamiseks on fuajees antud algus- ja lõpp-punkt ning erinevad vahendid, millest lapsed saavad ise ehitada ühendus-/takistusraja kahe punkti vahele jms.

Liikumisõpetaja on oma tööajal õues ja lihtsalt “nakatab” lapsi oma eeskujuga. Üsna sagedased on juhud, kui õpetaja näiteks loobib palli korvi või ehitab alale „golfiväljakut“ ning lapsed liituvad tema tegevusega ilma, et ta lapsi enda juurde ise kutsuks. Kuna kõik vahendid on lastele ka vabamängus kättesaadavad, kasutavad nad neid ka omaalgatuslikult. Näiteks rühmas meisterdatud kepphobused said kohe kasutust laste enda konstrueeritud hobuvõistluste takistusrajal. Liikumisõpetaja eestvedamisel on liikumise töögrupp loonud lasteaias liikumise tõhustamiseks erinevaid võimalusi, sest usume erinevate uuringute tulemusi, mille kohaselt nutika vaimu tarbeks on terve keha väga oluline. Lisaks uuris meie liikumisõpetaja oma magistritöö tarbeks laste liikumisharjumusi ja tulemus oli üsna ehmatav- kuigi lapsed justkui pidevalt liiguvad, on nende liikumisaktiivsus isegi lasteaiapäeva jooksul liiga väike.

LOOVUS JA NUTIKUS



Loova vaimu turgutamiseks on nii Ripsiku lasteaia siseruumides kui õuealal hulganisti laste igakülgset arengut toetavaid atraksioone ja tegutsemise võimalusi. Õuealale on õpetajad ja lapsevanemad toonud looduslikku materjali. Laste loovat eneseväljendusoskust oleme toetanud kriitidega asfaldile joonistades, pintslitega kilele maalides, robotitega paberile kunsti tehes, leitud looduslikest vahenditest pilte kujutades jms viisil. Lasteaia siseruumides ja õuealal on loodud võimalusi tegutsemiseks suures ja väikeses grupis ning jäetud võimalusi ka üksi olemiseks. Rühmaruumi mööbel on lastepärane ja multifunktsionaalne: pani- ja mängupaik ning vajadusel ka dekoratsioon. Mööbel on kergesti liigutatav ja selle abil saab tekitada erinevaid mängukeskkondi. Keskkondi muudetakse laste kaasabil ja vastavalt nende vajadustele. Näiteks, kui on suurenenud ehitus- ja liiklummängu soov või kasutatakse rühmas rohkem roboteid, siis korraldatakse rühmaruum ümber. Samuti on rühmaruumis uksepinnad, mis võimaldavad tegevusi lapse peenmotoorika toetamiseks. Igas rühmaruumis on valmisolek kaasaegse infotehnoloogia kasutamiseks.



Nutikust toetavad nii nutivahenditega tegutsemine, kui õppimine ja harjutamine mänguliste tegevuste kaudu. Meie eesmärgiks on mitte pakkuda lastele valmis lahendusi, vaid võimalusi erinevaid vahendeid kasutades jõuda ise loovalt lahendusteni (näiteks ei ole meie nukunurgas enamasti valmis nukuvoodit, kuid on erinevaid võimalusi ise nukule magamisaseme ehitamiseks. Lapsed on voodeid teinud klotsidest, autokärust, toolidest, tumbadest vms). Oleme teadlikult täiskasvanutega kokku leppinud ja näitame igapäevaselt eeskujuga, et mänguasjad, mida rühmadesse ostame, peaksid toetama lapse loovust või pakkuma erinevaid kasutusvõimalusi. Vaba kulgemise päeval või valverühmades olles on lapsed märganud teistes rühmades mänguasju, mida endagi rühma soovivad ja siis seda soovi oma rühma õpetajale väljendanud. Selliselt on sama või analoogne mäng rühma ostetud. Üsna sage on ka mänguasjade „rändlus“ rühmade vahel või laenutab mõne mänguasja või mängu rühmast endale eripedagoog, kes seda oma töös lastega kasutab.

Lapsed on väga nutikad! Näiteks kui ostime lasteaeda suurte mullide tegemiseks sobiva nõõrikomplekti, ei jätkunud tegutsemisvõimalust kõigile lastele. Lapsed otsisid ja leidsid ise õuemängude kastist esemeid, läbi mille sai mulle puhuda. Lõpuks oskasid nad isegi oma näppudest mullide puhumiseks sobiva asendi moodustada.



LOODUSÕPE JA KESKKONNAHOID



Lasteaia asukoht ja ümbritsev keskkond annab meile võimaluse aktiivseks looduses liikumiseks ning ümbritseva looduse süvitsi tundma õppimiseks. Nii kasutavadki õpetajad võimalusi minna lastega otsima ja vaatama erinevaid putukaid, taimi, puid, loodusmaastikke, aastaaja tunnuseid jms meie lasteaia lähiümbruses. Kui õpetaja on loodust hoidva, rohelise mõtteviisiga, tekivad rühma prügi sorteerimist võimaldavad prügikastid ning nii saavad lapsed kiiresti selgeks prügi sorteerimise olulisuse ja oskavad prügi looduses märgata ja oma teadmisi ka kodus jagada. Just keskkonnahoiu tähenduse selgitamiseks ja olulisuse rõhutamiseks olemegi igal aastal kogu lasteaiaiga osalenud maailmakoristuspäeval.

Loodusõpe on meie Ripsiku lastele tavapärane lasteaiaelu osa, sest lapsed mängivad loodusliku materjaliga õuealal igapäevaselt ning samuti on meil loodudpeenrad, kuhu lapsed ise koos õpetajaga kevadel seemned külvavad või rühmas ettekasvatatud istikud istutavad. Nende taimede eest hoolitsetakse terve kevade ja suvegi, et siis sügisel kui kogu rühm taas koos ühiselt saak ja seemnedki koguda.

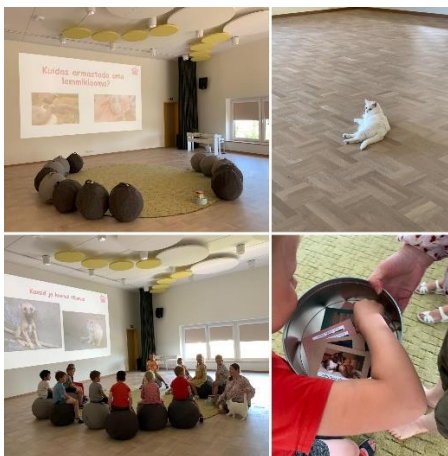
Meie väärtuste sihiks on lapsepõlve väärtustamine.

Oleme üheskoos jõudnud seisukohale, et meie visioon, missioon ja väärtused on üksteist toetavad. Aga kas ja kuidas meie eripärad ja väärtused üksteist toetavad?

„Lapsepõlv on lahe aeg, ära maga seda maha“ ütleb laulusalm. Sellest inspireerituna liiguvad õpetajad lastega palju ringi, õppides tundma lasteaia ümbrust (Raadi linnaosa, parki ja maastikuala), linnaruumi (Tartu linn) ning matkade ja õppeprogrammidel osalemise kaudu metsa, raba ja vett. „Vaba“ olemisega looduses ja võimaluste loomisega oma mõtete teostamiseks (olla nutikas) loome õpetajatena võimalusi lapseliku uudishimu ja tegutsemise lusti toetamiseks. Koos laste ja lapsevanematega püüame toetavaid väärtusi silmas pidades panustada ühtse mõnusa kasvukeskkonna tekkimiseks. Näiteks meie suurel õuealal võivad lapsed tegutseda kõikjal. Õpetajad jälgivad ja on toeks kõikidele õuealal tegutsevatele lastele. Seega on lapsed oma tegemistes ja liikumistes vabad.

Oma lapsepõlve mitmekesisistamiseks saab laps igapäevaselt uurida ja avastada loodust, asjade olemust ja toimimist, aktiivselt liikuda, tegeleda nii vaba kui organiseeritud tegevuse raames kunstiga, muusikaga, kirjandusega, robotikaga, tutvuda infotehnoloogiliste võimalustega (interaktiivsed tahvlid, tahvelarvutid, nutikad legod). Kõige selle kaudu saab toetada loovust, sotsiaalseid suhteid ja toimetulekut. Õpetajad, vaadeldes lapsi, kavandavad kuuplaanides eesmärgid, millel on rõhuasetus lapse arengu toetamisel. Erinevatel kuudel võivad rõhuasetused olla erinevate valdkondade tegevustel või üldoskuste omandamistel. Tegevused eesmärkide saavutamiseks tulevad lapselt. Vaatamata sellele ei suuda lasteaed kindlasti kõigi laste huvisid toetada. Peame oma eesmärgiks nende huvide olemasolu märgata ja nendest lapsevanemale teada anda. Kui lapsevanem soovib oma lapse arengut toetada lisaks veel millegi spetsiifilisega, siis valib ta selleks huviringi väljaspoolt lasteaeda.

Lisaks igapäeva tegevustele oleme korraldanud ka temaatilisi *TEGEVUSPÄEVI* (õpetajad on laste huvi enne rühmas kaardistanud), kus lastel on pakutavate tegevuste hulgast võimalus valida oma huvidele vastav või proovida huvi tekkimisel midagi uut (tants, muusika, kunst, robotika, sport jms). Tegevuspäevi viivad läbi valdavalt meie oma maja inimestest moodustunud töögrupid või kaasatakse selleks oma ala spetsialiste, lapsevanemaid.



Lemmikloomapäev-estvedajaks lapsevanem



Õues maalimise päev-estvedaja õpetaja

Laste huvidega arvestatult viime läbi *VABA KULGEMISE PÄEVI*, kus lapsed saavad minna teistesse ruumidesse, kuhu ise soovivad tegutsema ja mängima. Oleme märganud, et nii tegevuspäevad kui vaba kulgemise päevad annavad meile lisainformatsiooni laste huvidest ja annetest ning ka vajadustest. Meie ülesanne on neid märgata, kuulata ja edasiarenguks tingimusi pakkuda.



Vaba kulgemise päev- lähen kuhu soovin, tegelen, millega meeldib

Laste nutikat loovust näeme kõige enam õuealale toodud loodusliku materjali kasutamisel. Õpetajate ja lapsevanemate toodud puidust kettaid, lauajuppe, käbisid, kivisid jms kasutavad lapsed takistusradade, “kontorikeskkondade”, kodude, kohvikute, mööbliesemete, loomaaedade, dinosauruste parkide jms ehitamiseks. Näiteks porilombist kogutud mudaga mängides leiutasid poisid uue aine, mille nimetasid ”übleks”. Sellega sai väga osavalt kiviparketi vuugivahesid täita, tekitades huvitavaid mustreid. Liiva ei kogu me enam liivakasti, vaid paneme lihtsalt suurde hunnikusse, sest oleme täheldanud, et see pakub lastele mitmekesisemaid ja loovust toetavaid mänguvõimalusi.

Uurides laste seisukohti (5-7a laste rahuloluküsitlus) toovad lapsed välja:

- *Mulle meeldib olla palju õues, sest seal on palju võimalusi mängimiseks, sportimiseks ja avastamiseks.*
- *Meie rühmatuba on põnev, seda saab liigutada. Eriti äge on onn, kus ma palju mängin.*
- *Meie rühmas on palju päris asju mängimiseks, riideid ja eriti söögitegemise asju. Need on tegelikult päris rasked ka.*
- *Liikumisõpetaja teeb meiega ägedaid asju: kastimängu, pallimänge ja talvel tegime suusatamist ja hokit ka.*
- *Õpetaja kuulab mind ja küsib minu soovide kohta ka.*
- *Me otsime koos igasugustele küsimustele vastuseid ja mõnikord on need nii ägedad, et uurime selle kohta veel, nagu planeedid näiteks.*
- *Mulle meeldib see, et magama peab ainult siis, kui ise tahad, kui uni tuleb. Mul tavaliselt ei tule.*

Pikemas perspektiivis soovime, et Ripsiku lasteaias oma haridusteed alustanud laps oleks oma järgmistel eluetappidel enesekindel, teadmistehimuline, empaatiline ja enesega hakkama saav õnnelik inimene. Et iga ripsiklane (nii suur kui väike) kannaks oma oskusi, teadmisi ja väärtusi ning siin koos õpitud edasi tulevikku. Hariduse teadusuuringud kinnitavad, et võimaldades lapsel ise kogeda, avastada, tegutsedes teadmisi omandada kasvab lapse enesekindlus. Empaatiat ja oma tunnetega toimetulek lihtsustab elus hakkamasaamist. Liikumise tähtsustamine lapsepõlves tagab liikumisharjumuse ka täiskasvanuna. Meie väärtused ja eripärad toetavad lapse loomuses olevat uudishimu, eripärade ja väärtuste vahel on Ripsiku lasteaias tihe seos.

ANALÜÜS JA FOOKUSTEEMA

Arusaamiseks, et oma väärtusi üheselt mõistame, oleme oma töötajate hulgas erinevatel aegadel ja põhjustel viinud läbi küsitlusi/uuringuid, ajurünnakuid, vestlusi. Toetudes hea lasteaia mudelile oleme eelnevalt oma töös välja toonud positiivseid aspekte lapse arenguliste vajaduste toetamisest ning kasvamist ja arengut toetavast keskkonnast Ripsiku lasteaias. Valdkondi analüüsid toetusime ajurünnakutele, vestlustele, vaatlustele, video- ja fotomaterjalile, töötajate, lapsevanemate ja laste tagasisidele, lasteaiasiseste töögruppide tegevusele ja analüüsidele.

Analüüsid hea lasteaia mudeli aspektide tugevusi ja arendamist vajavad aspekte Ripsiku lasteaia väärtuste kontekstis otsustasime, et analüüsi fookusteemaks saab KASVAMIST JA ARENGUT TOETAVA KESKKONNA aspekt

Lasteaiapere liikmeid ühendab oma lasteaia tunne

Lasteaias saame me lapsele võimaldada olla laps ainult meeskonnana üheskoos tegutsedes, ühiseid kokkuleppeid sõlmides ja ühiseid väärtusi sihiseadena arvestades. Seega kitsendame analüüsi fookusteemat veelgi:

Lasteaia meeskonda ühendab oma lasteaia tunne ehk täiskasvanute rahulolu ja tegevus lapsele loodava kasvukeskkonna osana.

Oleme meeskonnana ühiste arutelude, ajurünnakute ja koolituste käigus jõudnud arusaamani, et ühine visioon, missioon, väärtused ning väärtusarendus on ühe organisatsiooni alustaladeks.



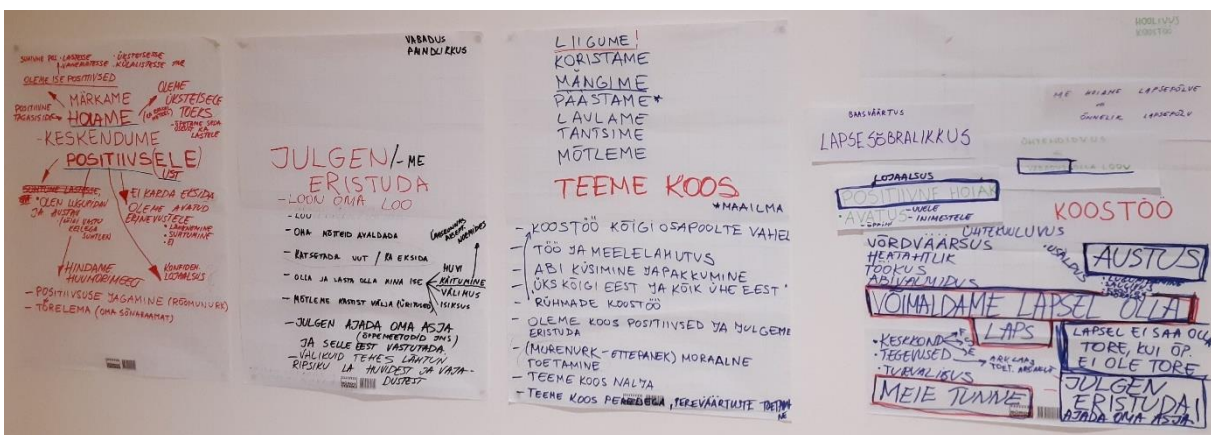
Meeskonnakoolituse ajurünnak

Analüüsi käigus loodame saada vastuse küsimusele:

Kas meie kokkulepitud väärtused ON KA PÄRISELT Ripsikus lasteaiapäeva orgaaniline osa? Oleme õpetajatena seisukohal ja igapäevatoos ka kogenud, et kokkulepitud väärtused lihtsustavad nii lapse päeva kulgemist kui ka õpetaja tööd ning suhtlemist laste ja lapsevanematega. Näiteks kui oleme rühma lastega kokku leppinud rühmareegli, et jagame kaasavõetud mänguasju, siis selles teadmises tuleb laste vahel vähem konflikte ette, sest kokkulepitud reeglit tuletatakse mänguasja lasteaeda tuues päeva jooksul pidevalt meelde. Või kui kokkulepitud väärtuseks on lasteaias saanud lapsepõlve võimaldamine, siis olles rühmasiseselt lapsevanematega läbi rääkinud lapsepõlve olulise osa MÄNGU vajalikkuse ja kasulikkuse lapse arengule, siis ei hakka vanem igapäevaselt enam küsima, et millal tähti õppima hakkate või et miks lapse riided nii mustad on? Vaid ta juba teab eelnevalt saadud info põhjal, et meie lasteaias õppimine, teadmiste omandamine käib läbi mängimise ja erinevate tegevuste, mille käigus laps võib märduda. See näitab, et laps on tegutsenud ja järelikult ka enda jaoks midagi õppinud, õu on olnud tema õpiruum ja tema on olnud selles aktiivne osaline. Meie lasteaias on mängu/tegevuse käigus märdunud lapse riided positiivne, mitte negatiivne nähtus. Seega on lasteaiapäev korda läinud! Nii olemegi jõudnud lastevanematega kokkuleppeni: selleks, et lapsel saaks võimaldada olla laps ja lasta tal loomoomaselt tegutseda, peavad kapis olema tagavarariided.

Lapsevanematel on võimalused hoolekogu kaudu/vahendusel osaleda lasteaias kodulehe, õppekava, kodukorra jm dokumentidele sisusoovituste andmisel.

Tänaseks oleme üheskoos (õpetaja-laps-lapsevanem) teadvustanud, kokku leppinud ja veendumusel, et meie jaoks on Ripsiku lasteaias **kõige olulisem väärtus LAPS ja TEMA LAPSEPÕLV**. Tulenevalt sellest oleme kogu väärtustöö protsessi tulemusena sõnastanud oma põhiväärtuse: **VÕIMALDAME LAPSEL OLLA LAPSI!**



Gruppide ajurünnak leidmaks ja tõlgendamaks väärtusi

Ühise ajurünnaku tulemusena jõudsim arusaamani, et lasteaias on kõik täiskasvanud oma eeskuju ja hoiakutega võrdselt olulised üldoskuste ja teadmiste edastajad.

Tekkis arutelu, kuidas meie, Ripsiku lasteaias töötajatena saame aru oma põhiväärtusest ja kuidas saab igaüks meist põhiväärtust toetada. Väikese sammuna selle mõtteviisi toetamiseks tekitasime seina õpetajate lapsepõlvefotodest ja lugudest.



Õpetajad lapsepõlves

Meie töötajad tõlgendavad meie põhiväärtust alljärgnevalt (väljavõte küsitlusest):

- *Õppevahendid ning -tegevused on lapsekesksed (lapse huvist ja arengutasemest lähtuvad).*
- *Lapsed osalevad otsustusprotsessides, saavad teha oma huvidest lähtuvaid valikuid.*
- *Lapsed on kaasatud mängu- ja õpikeskkondade loomisse nii õues kui toas.*
- *Läheme laste ideedega kaasa ja proovime neid realiseerida - kui lastel tuleb mõni idee, siis õpetajad proovivad seda käsitleda koos lastega teema üle arutledes ja neile vastavate keskkondade loomise kaudu teema kohta uusi teadmisi andes. Laste jaoks huvitavat teemat võetakse läbi erinevate tegevuste kaudu (mängud, õppekäigud, eluline õpe, kunst jm).*
- *Laseme vabamänguna lastel tegutseda ja teha tegevusi nii, nagu nemad seda näevad.*
- *Anname lastele aega ise maailma avastada katsetades ja proovides. Anname lapse loovusele ruumi ning ei planeeri kõike nende eest ära.*

Tänaseks on meie väärtused aluseks valikute langetamisel ning igapäevaelu kavandamisel. Näide rühmaõpetaja eneseanalüüsist:

- *Sellel aastal proovisin palju keskenduda lapsekesksusele. Arvestada laste eripäradega ja nende arenguga. Kuulata nende juttu, panna kokku omavahel lõimitud tegevused, anda neile pureda võimalikult palju elulisi ülesandeid ja tegevusi. Arvestada nende soovidega ja tegevustega. Meie lapsi paelub just eluline ja reaalne tegevus (nt. tuli*

lastelt idee osta turult kala, et uurida lähemalt, mida kala kõht endas peidab? Hiljem praadisid lapsed kala ära ja sõid selle ära).

Kuigi eemalt vaadates tundub, et kõik justkui toimib, on mõned õpetajad nii meeskonna- kui individuaalsetes vestlustes välja toonud, et nad ise vajavad aega **oma mõttemallide muutmiseks, uute väljakutsetega kohanemiseks**. Kuigi püüdsime oma meeskonda kokku panna väga teadlikult, omavahelist sobivust ja suhtumist lastesse arvestavalt, ei ole hakanud ometigi kõik kohe hästi toimima. Teoorias on lapsekeskne lähenemine väga loomulik ja vajalik, aga praktikas nõuab see väga head koostööd, aja planeerimise oskust ja ka julgust võtta vastutust. Oleme noor lasteaed koos noorte õpetajatega ning seetõttu võtab aega, et jõuda just toetavate väärtuste rakendumiseni. Teadmine, mis vajab kinnistumist on: üksi saab küll kiiremini, aga koos jõuame kaugemale. Hetkel on õpetajad öelnud, et kõike, millega peab tegelema on liiga palju, rohkem kui töövestlusel aimu oli. Enda “ellujäämiseks” on püütud pigem rühmasiseselt elu ja tegemisi korraldada, kui ülemajalisi ühistegemisi organiseerida või nendes kaasa lüüa. Kuigi oleme ühiselt oma väärtused seadnud eesmärgiga meid liita ja anda meie tegevustele ühine siht just meeskonnana, seisame hetkel siiski silmitsi väljakutsega, kuidas kaasata need meeskonnaliikmed, kes on seni peamiselt üksi tegutsenud või kes rahuloluküsitluses on väitnud, et on kaotanud positiivsuse ja motivatsiooni.

Juhtkonna eestvedamisel otsime võimalusi:

- kuidas jagades vastutust ja koos tegutsedes leida rohkem positiivsust ja motiveeritust,
- millised on meie võimalused olla liikuvamad (teeme ühisüritusi ja võtame rohkem koos ette nii kollektiivi kui lastega) ja loovamad (julgeme tulla välja uute ideedega, ettepanekutega).

Tuginedes analüüsi tulemustele ilmneb, et meil puudub selge, ühiselt mõistetud ja kokku lepitud **koostööd soodustav strateegia**. Meil on olemas visioon aga puuduvad üheselt mõistetavad ja kokkulepitud teed sinna jõudmiseks. Juhtkond peab õppima, kuidas inimesi häälestada meeskonnatöök, kuidas leida motivaatorid, kuidas sõnastada ühised ootused, kuidas jõuda usaldussuhteni selleks, et rääkida konfliktidest. Kogu meie meeskond peab täiustama oma analüüsimise oskust selleks, et osata põhjendada ja sõnastada oma ootusi, seada uusi eesmärgi. Esimese sammuna õppimise teel oleme oma eetikakeskuse „kriitiliste sõprade“ toel registreerunud koovisiooni koolitusele ja alustanud majasiseseid meeskonnaks olemise päevi. Meeskonnaks olemise päev on vajalik nendele meeskondadele kuhu on tulnud uus liige. Sellel päeval ei ole meeskonnal rühmaga seotud kohustusi (neid täidavad teised kolleegid), vaid meeskonnaliikmed saavad omavahel tuttavaks, üheskoos tutvutakse majaga keldrist põõninguni, sõlmitakse omavahelisi kokkuleppeid ja räägitakse läbi töökorralduslik osa.

Lähima eesmärgina soovime, et **väärtuskasvatuse väljenduks Ripsiku üldises õhustikus**, et omavaheline suhtlemine oleks igal tasandil vastastikku lugupidav, pingevaba ja heatahtlik, et koostöö oleks tõhus ning sihipärane ja oleks tuntav “ölg-õla” tunne. Jagatakse rõõme ning innustatakse sellega ka teisi. Ka erinevates uurimustes on leitud, et head kollegiaalsed suhted suurendavad entusiasmi, pühendumist ning vähendavad stressi ja töölt puudumist. See on meie lähim eesmärk, mille suunas oleme astuma hakanud.

Lasteaia fookus on lapsel, kuid küsitlused, vestlused ja arutelud suunavad tähelepanuvajaduse täiskasvanutele ning nendevahelisele koostööle. Sellest ajendatuna on tekkinud küsimus: kas

rõhuasetusega lapsekesksusele oleme jätnud täiskasvanu väärtustamise tagaplaanile? Analüüsides õpetajate eneseanalüüse, arenguestluste ja rahulolu uuringute vastuseid, siis vastus sellele küsimusele on JAH. Täna tuleb mõelda võimalustele täiskasvanu väärtustamiseks ning omavahelise koostöö tugevdamiseks (õpetaja töö märkamise juhtkonna poolt, motivatsioonisüsteemi loomine, rohkem ja kvaliteetsemaid ühiseid ettevõtmisi, et leida vastus küsimusele, kes või mis on Ripsiku Lasteaias töötaja õnne sepp?). Me oleme veendunud, et õnnelik õpetaja=õnnelik laps.

Õpetajad on ise oma töökogemuse põhjal välja toonud, et võimaldades lapsele talle loomuomast tegevust ei pea õpetaja ise pidevalt tegelema lapse aja sisustamisega, vaid tekib loomulikum, rahulikum, lapse tegutsemistahtest juhitud õhkkond. Töötajate infotundides arutledes oleme jõudnud arusaamani, et õpetaja olemine “kupja” ja “käsuandja” rollis väsitab, tekitab pingeid ning võtab õpetajalt töö rõõmu ja lapselt tegutsemislusti.

Oleme lühikese tegutsemisperioodi vältel kogenud, et õpetajate vaheline koostöö, mõtete, ideede vahetamine soosib kolleegidega suhtlemist. Nii on tekkinud näiteks kindlad matkapartnerid st. väljasõite võetakse ette sõprusrühmaga või võetakse meeskonnadena organiseerida ja läbi viia mõni suurem üritus. Samuti on meil eluline näide, et ühiste eesmärkide poole püüdlemine loob “õlg-õla” tunde. Näiteks esimesel koroonaperioodil lõime oma õiguste kaitseks ametiühingu. Sellises olukorras tegutsesime nagu üks mees. Sellele kogemusele tuginedes ja mõistes, kui oluline on ÜHINE EESMÄRK, saame edasi liikuda oma kitsaskoha lahenduste poole. Võttes üheskoos eesmärgiks usu oma väärtuste toimimisse ja positiivse hoiaku oma tegemistesse on meil võimalus muuta kogu Ripsiku õhkkond positiivsemaks. Seame eesmärgiks vaadata üle kohustused ja võimalused neid jagada. **Selleks** oleme üheskoos vastu võtnud otsuse, et hakkame üks kord kuus läbi viima meeskonnaks olemise päevi ehk räägime, kuidas meil MEESKONNANA läheb. Kutsume koolitajaid, mängime meeskonnamänge, püüame luua positiivset hoiakut, tekitada suhtlussituatsioone, õpime üksteist paremini tundma jms.

Väärtuskasvatuse seisukohalt on oluline kellele ja kuidas me lasteaias põhiväärtusi kommunikeerime. Kas meie väärtused “vaatavad vastu” ka meie hoovi või majja astudes? Püüame ise lasteaias meeskonnana igapäevaselt kokkulepitud väärtuste järgi toimetada, olles eeskujuks üksteisele, lastele ja lapsevanematele. Lasteaias kodulehel <https://ripsik.ee/> ja ka Facebook grupis <https://www.facebook.com/LasteaedRipsik> kajastuvad kõikidele meie sõpradele, huvilistele ja koostööpartneritele (kogukond, omavalitsus jne) meie väärtused igapäevastes rühma ja ülemajalistes tegevustes.

Vaadates hea lasteaias mudeli aspekte näeme, et meie põhiväärtus ja hea lasteaias mudel on mitmetes valdkondades üsna kooskõlalised. Aspektide analüüs näitas, et laste arenguliste vajadustega arvestamise ja lastele loodud keskkonnaga on töötajad rahulevamad kui koostööd ja juhtimist puudutavate valdkondadega. **See näitab, et häiritud on töötaja enda heaolu, oma olulisuse tunnetamine kogu organisatsiooni arenguteel** (väärtused: Teeme koos, Oleme positiivsed).

Kõigele eelnevale tuginedes püstitasime analüüsi eesmärgi:

Leida meie väärtuse TEEME KOOS ja “meie tunde” ühisosa ning selle suurendamise võimalused Raadi Lasteaias Ripsik.

Analüüsi käigus otsime ja püüame leida vastused küsimustele:

- Kuidas suurendada ning tugevdada meie tunnet töötajate vahel meie lasteaia väärtuste/väärtuse “Teeme koos” kaudu?
- Millist koostööd tehes panustame meie põhiväärtuse elluviimiseks?
- Kus ja kuidas meeskonnaliikmed peegeldavad meie tunnet?
- Mida vajame meie tunde tekkimiseks/kasvatamiseks?
- Kuidas luua keskkond, kus iga meeskonna liige tunneks end vähem koormatuna, rõõmsana, tunnustatuna, õnnelikuna?
- Kuidas jõuda selleni, et ripsiklane oleks oma valikute alusel, oma tugevustest lähtuvalt valmis võtma vastutust või kaasvastutust oma mikroorganistatsioonist (rühmast) välja organisatsiooni tasemele ja oleks valmis mõistma, et eksimine on oluline arengu osa?

Analüüsi fookuses oleva teema analüüsimiseks saame kasutada:

- Töötajate rahulolu-uuringud, küsitlused, vestlused.
- Õpetajate eneseanalüüs.
- Perioodi töökavad.
- Ürituste stsenaariumid/kavad.
- Rühma õppeaasta analüüs.
- Juhtumikirjeldused, vaatlused.

Rahulolu-uuringud, vestlused ja küsitlused on üsna hetkeemotsioonil baseeruvad. Andmeallikana julgeme neid kasutada seetõttu, et oleme neid erinevate projektide ja eesmärkide täitmiseks teinud väga mitmeid. Nende analüüsi käigus on kujunenud pilt olukorrast. Õppeaasta analüüsi võib pidada esmapilgul fookuses oleva teema analüüsimiseks üldiseks, kuid seal kajastub siiski, kuidas ja millist tähelepanu või tegevusi rakendatakse meie põhiväärtuse juurutamisel, millist koostööd tehakse meeskonnaga, laste ja vanematega ja ka teiste rühmadega (kui kokkupuutepunkte on olnud). Välja on toodud õnnestumised ja ebaõnnestumised kui õppimise koht. Seatud on tegevussuunad ja uus eesmärk järgmiseks õppeaastaks. Töötajate rahulolu-uuringus, küsitlustes, perioodi töökavades, ürituste stsenaariumides/kavades ja juhtumikirjeldustes on kajastatud pigem koos tegemisi, näeme väärtuse “Teeme koos” praktiseerimist. Viiteid meie tunde olemasolule või mitte olemist saab välja lugeda pigem õpetajate eneseanalüüsides, rahulolu seotuse aspekti puudutavatest küsimustest üritustel ja ettevõtmistel osalemisest. Perioodi töökavades ning ürituste stsenaariumites näeme majasiseseid omavahelisi koostöökohti, kuid varju jääb emotsioon (mis on oluline meie tunde olemasolul).

Hetkel on töötajad deklareerinud erinevates küsitlustes ja vestlustes, et ei tunneta **MEIE tunde** olemasolu või tunnetavad seda vähesel määral. Analüüsi koostajatel puudub hetkel teadmine, mida iga töötaja meie tunde all mõtleb, milline väärtus seisab töötajal endal selle mõiste taga?

Puuduolevate andmete kogumiseks:

MÕTE 1: arenguestlus asendada coachiva Grow mudeliga (personaalsete eesmärkide vestlused), mille eesmärgiks on teada saada iga üksikisiku vajadused ja leida võimalused nende parendamiseks, rakendamiseks

MÕTE 2: Lepime kokku kindla perioodi, mille jooksul igaüks märgib paberile oma suhtlusskeemi (kellega koos midagi tehakse? Millise vajadusega? Millise emotsiooniga? Millistel hetkedel? Mida tuntakse? jne) **KES? KUS? MILLAL? KUIDAS (emotsioon/tunne)? stiilis.** See annab võimaluse kaardistada, kus on kellegi positiivne suhtlusring ning võimaluse mõelda millised võimalused on ringi laiendada.

MÕTE 3: Iga kuu üks infotund (2h) on pühendatud meile meeskonnana. Arutleme, kuidas meil hetkel meeskonnana läheb, millised tunded/emotsioonid on meil hetkel ja miks, mis teeb rõõmu? Mis teeb muret ja mis oleks vajalik abi-tugi, mida hetkel vajatakse.

Kutsume koolitajaid, viime läbi meeskonnamänge, seame sihte meeskonnana.

MÕTE 4: Igat infotundi avame mõtteringiga „Mis tegi eelmisel nädalal rõõmu, mis soojendas südant?“. Selle kaudu saame teada, mis meie maja inimestele rõõmu valmistab ning harjutada positiivse nägemist.

Arutelu ja valmisolu muutusteks

Me tegelesime väärtuste väljatöötamise ja mõtestamisega ligi aasta. Mingil etapil jõudsime järeldusele, et me ei taha deklaratiivseid väärtusi või selliseid, milleta lasteaiaelu ette ei kujutagi. Näiteks: turvalisus, sallivus, märkamine jne. Siiski ilmneb meie uuritavas praktikas näiteks **märkamise** vajadus, kuigi oleme seda pidanud loomulikuks igapäeva osaks ja ka oma kokkulepetesse kirja pannud. Eelkõige ootavad täiskasvanud suuremat tagasisidet ja märkamist oma tegemistele, oma rolli tähtsusele meie majas. Märkamine omakorda suurendab seotuse tunnet. **Seega:** meie meeskondlikuks eesmärgiks võiks saada märkamine ning positiivse ja õnnestumiste nähtavaks tegemine (nii sõnades kui tegudes). Ilmselt vajame selleks kaasava juhtimise teostamise oskusi ning meeskondlikke koolitusi.

See, mida me lasteaias väärtustame või millele me sellel õppeaastal keskendume, avaldub ka meie õppeaasta teemades. Näiteks eelneval õppeaastal oli aasta teemaks: **Märkan. Hoolin. Hoian.** Uue õppeaasta eesmärgi püstitamisel lähtume eelmise õppeaasta kokkuvõttest, märkamisest, millele eelneval õppeaastal lapsed ja õpetajad on pidanud põhiteema kõrval rohkem tähelepanu pöörama ning nii ongi sellest välja kasvanud järgmise õppeaasta teema. Personali analüüsist selgub, millest tuntakse puudust, mida võiks muuta, mida antud hetkel oluliseks peame. Teema käsitlemine hõlmab kogu Ripsiku pere. Ripsiku pere on meie jaoks kõik inimesed, nii suured kui väikesed, kes on Ripsikuga igapäevaselt seotud.

Me oleme koos ühisväärtused kokku leppinud, kuid tegelikult peame tõdema, et meeskonna liikmete isiklikud väärtused tungivad paratamatult lasteaiaelu ning ka oma igapäeva tegevuses juhinduvad inimesed siiski ennekõike oma isiklikest väärtustest. Ideaalne on, kui isiklikud väärtused ei lahkne meie ühiselt kokku lepitud väärtustest. Seega näeme väärtustöö olulisust täiskasvanute hulgas ka selles, et inimene oleks väärtuste lahknemisest ise teadlik ning tuleks

vajadusel toime kahe rolli lahus hoidmisega. Näiteks võib väärtuskonflikt avalduda olukorras, kus rühmas on asendusõpetaja, kes väärtuskontekstis lähtub vananenud mõttemallidest ja oma isiklikust väärtusruumist ega arvesta rühmas toimivate väärtustega. Näiteks kui laps on söömise lõpetanud, võib ta oma nõud ära viia ja minna oma edasisi toimetusi teostama. Ta ei pea istuma laua ääres ja ootama, kuni kõik koos ütlevad aitäh ja lauast tõusevad. Me oleme kokku leppinud, et võimaldame lapsel olla laps, ise otsustada, ise katsetada, ise oma tegemiste juhtimisest eduelamust saada ja ka ise ebaõnnestuda.

Ühe alusväärtusena on meil kokku lepitud **Teeme koos**, mis sisuliselt on koostöö. Kuigi see on väärtusena kirjas, märgivad inimesed nii küsitlustes kui eneseanalüüsis, et koostöö on valdkond, mis vajab parendamist. Nii omavaheline, lapsevanematega ja ka juhtkonnaga.

Koostööd saab teha koos tegutsedes. Siin näeb juhtkond teemat meeskonna koostööpäeva aruteluks, kus mõelda koostöövormide võimaluste üle ja otsida vastuseid küsimustele: milliseid koostöövõimalusi on mulle pakutud ja kas olen neid kasutanud? Mida ma koostööks vajan? Kellega koostööd pean oluliseks ja olen motiveeritud tegema?

Uurides kirjandust on erinevates allikates välja toodud, et olulised koostööd soodustavad tegurid on head omavahelised suhted, juhtkonnapoolne toetus, koostööalased koolitused õpetajatele, paindlikkus, õpetajate soov teha koostööd ning koostöösse vastastikku ja võrdselt panustamine. Samuti toetavad õpetajate koostööd ametlikud ja mitteametlikud kohtumised kolleegidega, vastastikune austus, initsiatiiv ja positiivne hoiak õpetamise suhtes. Koostööd soodustavad tegurid on veel üksteisega arvestamine ning kõigi osapoolte arvamuste ära kuulamine. Teadvustades neid tegureid, tuletades neid enesele meelde erinevate ühiste tegevuste käigus ning hoides neid päevakorras, nendega järjepidevalt tegutsedes, on meil lootus luua hästi toimiv, tugev, üksteist toetav ning igati koostöine meeskond. Koostöö on nagu iga teine oskus, mida saab lihvida ja parandada vaid praktiseerimise käigus. Kõik need ongi teemad millega oma meeskonnapäeval tegutseda, mille üle arutleda.

Ripsikus ei loobuta kindlasti põhiväärtusest **Võimaldame lapsel olla laps** ja toetavast väärtusest „**Teeme koos**“, sest meie oleme lasteaia laste jaoks ja sihile jõuame ainult koos tegutsedes. Kogu maja töötajad koos saavad luua meie põhiväärtust toetava keskkonna.

Väärtuste üle arutledes leidsime, et neid ei saa olla palju, aga need peavad olema meie vajadustest, eripäradest, soovidest, tulevikunägemusest lähtuvad. Me ei tunneta konfliktsete väärtuste olemasolu, aga aeg-ajalt tekib olukordi, kus väärtus osutub pigem deklaratiivseks. Näiteks kui oleme kokku leppinud lasteaia töötajatega, et väärtustame positiivsust, siis eeldame me ju ise, et positiivse otsimine, märkamine ja ka edastamine on loomulik. Olgu see siis tagasisides lapsevanemale või edasisides kolleegile. Sageli see siiski nii ei ole ja negatiivse leidmine ja väljaütlemine on lihtsam kui positiivse. Ka meie majas on ette tulnud olukord, kus leiame seinalt laste käitumist võrdleva tabeli, nõ Paharettide vägiteod, kus kaardistati neid kordi kus laps halvasti käitus. Selline tegevus ei ole kooskõlas meie väärtustega ja rühmameeskonnaga vesteldes ei osanud nemad sellele väärtuste kontekstis üldse tähelepanu pöörata. Lõpuks ei saanud nad isegi aru, milleks sellist tabelit üldse vaja läheb ja keda see motiveerib. Olukord näitas selgelt väärtustega tegelemise vajalikkust just täiskasvanute hulgas, meie ühiste kokkulepete uuesti ülevaatamist. Me peame meeskonnaliikmetena harjutama teadlikult **õppima nägema ja keskenduma heale**. Ütleb ju kõnekäändki: “Mida näed, seda saad!”

Igasugune koos tegutsemine toetub kommunikatsioonile. Selleks, et kommunikatsioon oleks edukas, **tuleb õppida küsima**. Kui midagi jääb segaseks või “kripeldama”, siis tuleb küsimus suunata otse allikale. Samuti peab see toimuma abi küsimisega. Mõistmine, et abivajadus ei ole abitus oleks ilmselt abiks mõnegi keerulise olukorra lahendamisel. Näiteks on ette tulnud olukordi, kus pere/kodu ja lasteaia väärtuste vahel tekib konflikt. Väärtuskonflikt võib ilmnedas siis, kui õpetajal tekib jõuetus mõne lapse probleemiga toimetulemisel. Õpetaja teeb endast kõik oleneva ja püüab leida (tuginedes organisatsioonis kokkulepitud väärtustele) lahendusi ning katsetada erinevaid võimalusi, aga kui need ei toimi, siis tema pingutusi justkui ei märgata ega hinnata teda pädevaks või nõutakse temalt (lapsevanemate poolt, omavalitsuse poolt, juhtkonna poolt) veel suuremat professionaalsust või lausa väärtuskonflikti minemist. Näiteks kui lapsevanem nõuab, et lasteaed kasutaks samu karistusmeetodeid, kui vanem kodus (ükski tupp, las karjub, kuni väsib, nõutakse “nõukogude aegseid” kasvatusemeetodeid jms). Konflikti lahendamisse kaasatakse direktsioon, omavalitsus ja lõpuks jääb õpetajale tunne, et ta ei saanud siiski hakkama. Need on olukorrad, kus peaksime tugevamalt rõhuma oma väärtustele, üksteise toetamisele ja koostöö tõhustamisele.

Lasteaia igapäevaelus tuleb ette olukordi, kus tehakse väärtusvalikuid justkui lapse huvides, kuid siiski tugevaks mõjutajaks saavad hoopis meie isiklikud väärtused ning oma mõttemaailmas nõ “kinni olles” võivad minna konflikti organisatsioonis kokku lepitud ja isiklikud väärtused. Vahel on raske end kõrvalt analüüsida ja oma tegevusele hinnangut anda, et mõista, millistest väärtusest me siis oma töös lõppkokkuvõttes lähtume. Sellest võib saada rahulolematuse ja pinge allikas. Kogemus on näidanud, et õpetajate rahulolematuse tekib siis, kui puuduvad väga konkreetsed kokkulepped täiskasvanud osapoolte vahel ning/või kui jäetakse kõrvale organisatsioonis kokkulepitud väärtused. Siinkohal näiteks üks juhtum. Kõigi muusika- või liikumistevõttes osalevate täiskasvanute enesetunne on häiritud, kui laste tegevus väljub justkui kontrolli alt (tekib nõ hullamine). Kes peaks sekkuma, korda looma, lastega kokkuleppeid sõlmima? Kelle väärtustest sellises situatsioonis lähtutakse? Selles situatsioonis oli liikumisõpetaja töömeetod lastele eelkõige keskkonna pakkumine. Jälgides laste tegevust pakutavas keskkonnas (mis võibki mõneks ajaks kujuneda kaoseks, sest lapsed õpivad vahendeid alles tundma, katsetavad, uurivad võimalusi, loovad jms, see on nende õpiruum) teeb ta oma tähelepanekud nii laste oskuste, võimete, huvide kui loovuse kohta ja lähtuvalt sellest kavandab edaspidised tegevused. Aga kui selline lähenemine erineb oluliselt rühmaõpetaja arusaamast (õppimise olemusest) ning tema poolt kasutatavatest meetoditest, tema isiklikest väärtustest, siis kelle huvidega eelkõige peaksime arvestama? See on hea näide ütlema meile, et kõigi rahulolu huvides ja kokkulepitud väärtuste kontekstis peame omavahel rohkem suhtlema, kokkuleppeid sõlmima, oma mõtteid ja seisukohti üksteisele selgitama. Nimetatud situatsioonis tundis rühmaõpetaja, et see oli täielikult läbikukkunud õppetegevus, aga liikumisõpetaja oli õnnelik, sest ta ise õppis laste oskuste ja edaspidiste vajaduste kohta väga palju. Tegevus võimaldas liikumisõpetaja silmis loovat lähenemist, rõõmu liikumisest ja isikliku rahulolutunnet nii õpetajale endale kui lastele. Õpetajad peavad lihtsalt usaldama teist õpetajat ning mitte kogu aeg kontrollima tegevust ja lapsi. Kui on vaja, siis teine õpetaja annab märku, ütleb, mida ja kuidas rühmaõpetajad tegutseda saaks. Õppejuht kutsus osalenud osapooled (rühmaõpetaja ja liikumisõpetaja) kokku ja koos räägiti läbi, mis mõtted kummilgi poolel olid. Lõpuks selgus, et rühmaõpetajal on liikumistundide osas oma väljakujunenud

nägemus ja sellest erineva tegevuse nägemine kutsus esile rahulolematuse. Liikumisõpetaja selgitas oma seisukohti ja "laiemat pilti", miks ta midagi just selliselt tegi. Lõpuks jõuti ühisele arusaamale, et lastele tegevus ju meeldis! Eesmärgid said täidetud.

Kirjeldatud olukorrast tuli ka välja mitmeid koostööd takistavaid tegureid. Näiteks võisid siin otsustavaks saada vähene infovahetus, koostööalase väljaõppe puudumine, isiklikud probleemid, motivatsiooni puudumine, üksteisest mööda rääkimine ning ühiste eesmärkide puudumine. Ette tuleb ka olukordi, kus takistuseks võib saada õpetajatevaheline koostöö, vastumeelsus ja negatiivne hoiak koostöö suhtes (näiteks rühmaõpetaja meelest on muusikaõpetaja liialt hajameelne, tema töövõtted iganenud, laulud liiga igavad ja „titekad“ jms). Kirjanduse põhjal on välja toodud ka õpetajate vastuolulised iseloomud ja erimeelsused ning üheks suurimaks takistuseks koostöö tegemisel peetakse suurest töökoormusest tingitud ajapuudust. Olles teadlikud takistavatest teguritest, saame me nende olemasolu kaardistada. Teades, mis murekohad meil on, saame tegeleda nendega selles võtmes, et mida me teame koostööd soodustavatest teguritest. Mõlema, nii soodustavate kui takistavate tegurite teadmine on koostöö loomise ning selle hoidmise seisukohalt oluline.

Selleks, et igapäevapraktikad ja väärtused oleksid kooskõlas, tuleb ilmselt kohe õppeaasta alguses uuesti otsa vaadata oma sihtidele väärtuste kontekstis. Sellest lähtuvalt edasi mõelda, milliseid oskusi, meetodikaid, kokkuleppeid ja koolitusi me vajame. Töötajad on rohkem valmis panustama, kui nad tunnevad, et neid ja nende tööd väärtustatakse. **Ühiste meeskonnapäevade, olukordade kaardistamise, koos õppimise ja enese analüüsimise ning ühiste tegemiste tulemusena peame jõudma arusaamani, et igasugune muutus/muudatus algab MINUST ENESEST ja MEIST KÕIGIST KOOS.**

Koostöö ideaal, mille poole püüdleme:

Ripsikus on ühte hoidev, koostöise kultuuriga meeskond, kellel on tugev identiteet, mida iseloomustab:

- koostöö vabatahtlikkus;
- lähtumine ühisest kokkulepitud eesmärgist;
- arusaam, et eesmärkide saavutamiseks vajatakse üksteist, pakkudes üksteisele tuge ja abi;
- meeskonna ühine seisukohavõtt otsuste osas;
- meeskondlik vastutuse jagamine;
- meeskonnaliikmete vastastikune sõltuvus;
- meeskonnaliikmete selge omavaheline kommunikatsioon;
- arusaam, et meeskond saavutab enam, kui üksikud inimesed sama ülesande kallal vaeva nähes.

Koostöö puhul on oluline, et see toimuks pidevalt, oleks mõtestatud ja järjepidev.

Valmisolek muutusteks

Meie kokkulepitud väärtused on kirjas meie õppekavas, kodulehel ja lasteaia siseruumides. Oleme seda eespool juba kirjeldanud, kas ja kuidas lasteaia töötajate isiklik eeskuju, lasteaiaipere igapäevane omavaheline suhtlemine ja suhtlemine lapsevanematega kannab meie kokkulepitud väärtusi. Rühma lapsevanemate koosolekute protokollidest võib välja lugeda, et meie põhiväärtust „**Võimaldame lapsel olla laps**“ on lahti mõtestatud igal aastal. Arutletud on teemadel: miks me palju lasteaias mängime, käime looduses, kasutame erinevaid loovust ja nutikust ergutavaid vahendeid (puupakud, liiv, kastid, nõõrid, robotid jms), palume kodust mängu rikastamiseks tuua päris asju (potid, kulbid, pannid). See on kõik selleks, et väärtustada ja luua meie Ripsiku lastele õnnelik lapsepõlv, kus iga laps ise tegutseb ning on motiveeritud uusi teadmisi vastu võtma. Tänapäevaks on lasteaia väärtuste edastajaks ka lasteaia füüsiline keskkond (sisekujundus, stand, lasteaia õueala, koduleht), avalikus ruumis Facebooki leht, ühisüritused lasteaia õuealal jms.

Ühe meeskonnaliikme ettepanekul alustasime teadlikku meeskonnaliikmete märkamist eelmise õppeaasta lõpul lähtuvalt oma aasta teemast: **Märkan. Hoolin. Hoian**. Leppisime kokku, et meie lasteaia alumises fuajees kasvab „Märkamise puu”. Kohe, kui töötaja märkab kasvõi



väikest tegu, mis tema hinges tekitab tänulikkuse tunde, siis märgistab ta selle puulehga. See puuke on meie märkamisi suurendanud ja heaolu tunnet kasvatanud, sest näiteks meie uued töötajad on õelnud, et see on nii südantsoojendav ettevõtmine. Vahel annab selle puu lehtedel olevate sõnumite lugemine jõudu, kui tundub, et jaks on otsas ja vaja on hinge kosutust. Sellest puust õhkab vastu **Teeme koos ja oleme positiivsed** väärtusi. Ideaalis näeme ja tunneme, et **MEIE tunde**st ajendatuna soovivad inimesed arvamusi ja ideid jagada ehk mõtlevad kaasa ning aitavad ka neid mõtteid ellu viia ehk teostada. Soovime aktiivsemat osalust nii sõnades kui tegudes majasiseste ja -väliste tegevuste läbiviimiseks. Seda seetõttu, et kui eestvedajad on pidevalt samad inimesed, siis nende ramm raugab või ka nemad sooviksid

Märkamise puu

vahepeal seda nõ üllatusmomenti ja lihtsat osavõttu, kus nemad saavad lõõgastuda ja nautida teiste poolt korraldatut. Samuti ammenduvad samade eestvedajate ideed ning seetõttu, mida rohkem erinevaid inimesi on valmis panustama tegevustesse nii majas sees kui ka väljaspool, seda rohkem me toetame tegelikult ja hoiame teineteist. Vastutus on rohkem jagatud. Selleni jõudmiseks on hea omada meie tunnet ehk „Teeme koos“ väärtust, sest siis inimene teab, et ta pole üks. Koos teeme, koos vastutame ja koos naudime tulemust või õppimise vajadust. Loodetavasti tekib nii aja jooksul meie kõnepruuki **meie vorm** (kas meil on, kas me saame, kas me oleme, kuidas me saame jne).

Teadlikult püüame harjutada märkamist, oma arvamuse avaldamist koos põhjendamisega, tegude ja sõnade ühildamist, tegema ise seda, mida ootad teistelt. Eelkõige peaks seda tegema juht oma eeskujuga. Juhi olulisust toetab uurimustest selgunud fakt, kus tuuakse välja, et asutuse juhil on täita väga suur roll, suunates kollektiivi koostööle ja üksteise toetamisele.

Mõte on korraldada pigem vähem ühisüritusi, aga et enamik neil olemasolevatel osaleksid. Tulla oma mugavustsoonist välja ning panustada oma aega koosolemisele, rõõmude/murede jagamisele, koos tegutsemisele jms. Jagatud vastutus, kus nõ mingi grupp vastutab ja organiseerib teatud üritusi ühistegevusteks. Samuti peame veel õppima ja harjutama tagasisidestamist (mida, millal, kuidas), sest tagasisidestamine eeldab aktiivse kuulamise oskust ning oskust nii negatiivset kui positiivset tagasisidet vastu võtta. Õpetajad väidavad oma kogemusele tuginedes, et see, kuidas tagasiside vastu võetakse, sõltub paljus tagasiside andjast. Näiteks kui lapsevanem aktsepteerib õpetajat professionaalina, võtab ta negatiivset tagasisidet mitte rünnaku vaid koostööd vajava kohana. Hoolekogu, kui lapsevanemate esindajate suhtumine rühmameeskonda, nende töö väärtusesse ja koostöösse, on väga oluline. Näiteks on õpetajad jõudnud seisukohani, et selleks, et õpetajal oleks võimalus/aeg kõigi rühma lasteni jõuda, lapse arengu ning huvide ja vajadustega arvestada, ei saa rühmas olla maksimaalne lubatud arv lapsi (24 last), vaid see on paremini saavutatav 20 lapselises kollektiivis. Hoolekogu, võttes arvesse õpetajate seisukoha ja põhjendused, kasutas oma seadusest tulenevat õigust ning tegi omavalitsusele ettepaneku jätta laste arv rühmas seadusega ettenähtud alampiirile. Nii alustaski käesoleval õppeaastal kõige pisemate rühm (3-4-aastased) 20 lapsega. Antud otsuse puhul sai oluliseks tagasisidestamine ehk õpetajad andsid tagasisidet selle kohta, kuidas toimib töö 20 lapselises rühmas. Sama praktikat kavatses hoolekogu rakendada ka edaspidi.

Lasteaias oleme ise teadlikult alustanud tunnustava/julgustava tagasiside praktiseerimist. Õpetaja jagab seda lastele siis, kui lapsed on iseennast ületanud. Meeskonnaliikmetena saame seda teha oma Märkamise puu kaudu. Lapsevanemad tagasisidestavad näiteks konkreetset üritust ja tunnustustavad organisatooreid.

- *Mihklilaat oli tõesti väga tore - aitäh korraldajatele!*
- *Sooviksin eraldi tänada ka fotograafi väga ilusate ja kvaliteetsete piltide eest /lapsevanem/*
- *Esimest korda üle väga pika aja vaatasin ma Mihkclipäeva üritust kõrvalt - liikusin lihtsalt ringi, ostsin, kuulasin, vestlesin ja imetlesin - kõik see, mida nägin oli imeline! Tunda oli meeskonna ja kogukonnatunnet, tõelist laadamelu, millesse korraldajad olid pannud terve südame. Vanemad kogunesid gruppidesse, vestlesid omavahel, tundsid üksteise nägemisest rõõmu.... Mitmed tänulikud vanemad pöördusid minu poole avaldades siirast rõõmu toimuvast. Ja ma olin uhke, uhke kõigi teie üle! Ja ütlemata rõõmus, et meie õuele jõuavad üha uued ja uued lastele meelepärased tegelased :D Kõik see õnneloos ja fotonurk ja läbimõeldud avatseremoonia, mis tegelikult oli ka avapauguks meie õuesõppe aastale. Ja need "rannatoolid" ja hästi kujundatud müügilauad ja kaunistatud õueala ja külma trotsivad, kuid siiski naeratavad müüjad... jah, see kõik oli päriselt ka ERILINE. Aitäh Kätlin, Ly ja Liivika, et kaasasite meid kõiki oma idee teostamises. /direktor/*

Oleme praktiseerinud ka juhendavat ja suunavat tagasisidet, eelkõige täites eneseanalüüse või rühma analüüse. Samuti vastates rahuloluküsimustikele. Enese- ja rühmaanalüüside vormid on õpetajate ühistööna koostatud mõttega, et analüüs annaks tagasisidet, mis oleks või millest saaks edasiside. Hindavat tagasisidet oleme kasutanud pärast tegevuste vaatlusi kolleegide või juhtkonna poolt või katseaega lõpetava vestluse käigus. Õpetajad ise annavad hindavat tagasisidet lapsevanematele nii pere kui arenguestluste käigus.

Igasuguseks tagasisidestamiseks on vajalikud head kommunikatsioonioskused.

Arendustegevusena planeerime koolitusi selge kommunikatsiooni teemal, sest konkreetsete ja mõtestatud sõnumite (ehk et kõik/enamik üheselt asjadest aru saaksid) edastamine vajab treenitud oskust. Samuti oskus vastu võtta negatiivset tagasisidet nii, et see õpetajat „läbi ei põletaks“, vajab õppimist. Juhtumi näide õpetaja eneseanalüüsist:

- *Aasta jooksul oli hetki, kus tekkis ka endal tahtmine lihtsalt nutta, sest selle pingega toime tulemine oli väga raske. Paari vanema puhul tundsin, et mõnes situatsioonis (rühmas toimunud konflikt/löömine) peab ta süüdlaseks õpetajaid, kes ei suuda kõike jälgida. Toon näite meie vanemate "tarkusest". Päev peale seda rasket õnnetust, kus Viimsis laps endale lastaias liiva kurku tõmbas, tulid meie kaksikud lasteaeda ja teatasid õpetajale, et sellist õnnetust poleks lapsega juhtunud, kui õpetaja oleks oma tööd teinud ja lapsi jälginud.*

Hakkame üheskoos otsima võimalusi, kuidas saab harjumuseks positiivne mõtteviis ja tahe üheskoos tegutseda, üksteisele toetudes edasi liikuda. Ka siis, kui on raske. See vajab ühist panustamist. MINA, SINA, MEIE KOOS!

KOKKUVÕTE

Võtsime analüüsi eesmärgiks leida meie väärtuse TEEME KOOS ja “meie tunde” ühisosa ning selle suurendamise võimalused Raadi Lasteaias Ripsik.

Selleks, et suurendada ning tugevdada **meie tunnet** töötajate vahel peame oma väärtusi teadlikumalt kommuniqueerima. Analüüsi aluseks olevate allikmaterjalide läbitöötamine annab tunnistust sellest, et meie põhiväärtus “**Võimaldame lapsel olla laps**” on arusaadav ja igapäevaselt rakenduv. Oma põhiväärtuse elluviimiseks teeme kõige tihedamat koostööd lapsega, oma rühmameeskonna liikmetega, lapsevanematega, lapsevanemate kaudu ka hoolekoguga. Oleme lapsi väärtustades ühiselt koostanud oma arengukava, õppekava, kokku leppinud väärtused, tegutsemise põhimõtted. Igapäevategevused ja ühisüritused kasvavad välja laste huvidest ja vajadustest. Koostöös on välja kujunemas meie traditsioonid (Rühkiv Ripsik, Rippuv Ripsik, Rühikas Ripsik, sünnipäevapidu, Kingitus Eestile jne). Käivitunud on koosõppimise päevad (kolleegilt-kolleegile). Oma tegemisi kajastame üksteisele infotundides ja laiemasse foruumi läbi meediavahendite, kuid valdavalt Tartu Valla Kuukirjas

<https://dea.digar.ee/cgi-bin/dea?a=d&d=tartuvalla20210220.2.6.1>

<https://dea.digar.ee/cgi-bin/dea?a=d&d=tartuvalla20200520.2.5.1>

Samuti oleme teadlikult pühendanud oma energiat väärtusele “Oleme liikuvad ja loovalt vabad”, mida kommuniqueerime valdavalt Facebook postituste kaudu

<https://www.facebook.com/LasteaedRipsik>

Nimetatud allikmaterjalid näitavad ka seda, et millegipärast ei tunne inimesed koostegevuse jõudu ja igaihe tähtsust meie koostegemistes. Sisemist mikrokliimat ei hinnata veel nii turvaliseks, et see innustaks ja motiveeriks rohkem ja julgemalt panustama kogu organisatsiooni tegevusse.

Analüüsi kirjutama hakates arvasime, et meie parendamist vajavaks valdkonnaks on koostöö (väärtus “**Teeme koos**”), kuid alusdokumentidesse süüvides leidsime, et koostöö on meil rühmameeskonna liikmete vahel olemas. Eneseanalüüsides kirjeldavad õpetajad oma meeskonda ja koostööd:

- *See õppeaasta on pannud mind rohkem hindama just õpetajate ühise tööaja kattuvust. Rühmaõpetajate kattuv tööaeg on kindlasti väga vajalik, see on koht, millest olen väga puudust tundnud ja pannud mind seda rohkem hindama.*
- *Koostööd oma meeskonnaga hindan viiega, sest meil sujub koostöö väga hästi. Meie Karmeniga paneme voodipesu ja Merlin viib läbi tegevusi - me kõik teeme kõike. Ka köögipersonaliga on koostöö väga hea. Nad võtavad meie ettepanekud hea meelega vastu ja teevad ka vastavaid muudatusi menüüs.*
- *Siniripsiku rühmas on avatud ja hea meeskonnatöö. Perioodiplaane me planeerime koos ning tekkinud töömuresid-rõõme jagame. Omavahel on tihe suhtlus. Sügisesed perevestlused viisime läbi kolmekesi, (õpetajad ja abi) kevadised arenguestlused kahekesi (õpetajad). Vestlused õnnestusid ning kindlasti üheks põhjuseks oli põhjalik ettevalmistus ning ühine arvamus. Oluliseks pean ka õpetaja abi tuge, kes oli valmis sel ajal lastega teglema. Arenguestlusi pean ka selle õppeaasta üheks suurimaks õnnestumiseks.*

Tänaseks päevaks on kujunemas märgid ka ülemajaliselt toimivaks koostööks. Näiteks ürituste korraldamiseks (lasteaia sünnipäev, Mihklipäev, Rühkiv Ripsik jms) või mingisuguse eesmärgi saavutamiseks (näiteks teha õueala reeglid lastele ja täiskasvanutele nähtavaks) paneivad töötajad ise kokku meeskondi, jagades omavahel ülesandeid ja kohustusi. Näiteks algatus: „Mitte raisata puhast toitu!“ on tänaseks levinud üle maja ja kõik rühmad pakendavad toidu purkidesse/karpidesse ja see viiakse abivajajateni läbi toidukappide, mis asuvad Tartu linnas. Praktika näitab, et väga oluline on algatus ja algataja. Seega on juhtkond endale ülesandeks võtnud selliseid alt-üles tulevaid algatusi igati motiveerida ja toetada.

Mida inimesed meie tunde alla silmas peavad saab välja lugeda meie ühistest kokkulepetest “MEIL ON SIIN HEA, KUI: *oleme nagu musketärid: üks kõigi, kõik ühe eest; lasteaed on meie teine kodu, seega hoiame seda nagu kodu jne.*” Nendest kokkulepetest järeldub, et ideaalis nähakse organisatsiooni (lasteaeda) teise koduna, kus nagu pere on ühe liikme ja üks liige pere eest väljas ning püüeldakse selle poole, et meil kõigil oleks siin hea olla, et iga liige teab oma rolli ja oma olulisust. Juba eelpool nimetatud tegevustega: meeskonnapäevad, koolitused, kaardistamised jms. raames püüame meie tunde olemasolu tekkimisele kaasa aidata.

Toetudes vestlustele, ajurünnakutele, aruteludele toovad meeskonnaliikmed välja, et meie tunde tekkimiseks **vajatakse aega, ühiseid ettevõtmisi, märkamist, panuse väärtustamist, kokkulepetest kinnipidamist, konkreetset õlga, kellele toetuda, konkreetseid sõnastusi, info ning eesmärkide selgust.** Need on väga head märksõnad, millest lähtuda.

Meie tunde kontekstis sai oluliseks küsimus, kuidas tekitada keskkond, kus iga meeskonna liige tunneks end vähem koormatuna, rõõmsana, tunnustatuna, õnnelikuna? Mida vajame meie tunde tekkimiseks/kasvatamiseks? Sellele küsimusele vastust otsides jõudsimme järeldusele, et proovimist väärivad alljärgnevad võtteid:

1. **Juhtkonnapoolne pidev ja läbipaistev kommunikatsioon** ning järjepidev tegelemine nõ ennetustööga, vältimaks õpetajate läbipõlemist või omavahelisi süvenevaid konflikte kolleegide või õpetajate ja lapsevanemate vahel.
2. **Teadlik tähelepanu** infotundides, üksteisega suheldes ja ühistegevustel **hea mikrokliima loomisele lasteaias** (märkamine, tagasisidestamine, tunnustamine, motivatsioonisüsteemi käivitamine) toetudes väärtusele „Oleme positiivsed“ ja „Teeme koos“
3. **Omavahelise usaldussuhte kasvatamine**, empaatilise suhtumise, ühiste tegevuste ja ürituste kaudu ning igapäevaelus koostööd tehes, kasvatamaks meie tunde tekkimist.
4. **Edulugude aktiivsem jagamine** infotunnis/õppenõukogus õppeaasta lõpus ja/või alguses.
5. **Kovisioonid koostöö sujuvamaks väljatöötamiseks** ja mõtete jagamiseks. Koolitusel vastavate oskuste omandamine.
6. **Ümarlauad**, kus iga osapoole arvamust kuulatakse ning igaüks saab kuulatud.

Läbi eelpoolnimetatud võtete loodame jõuda selleni, et ripsiklane oleks oma valikute alusel, oma tugevustest lähtuvalt valmis võtma vastutust või kaasvastutust oma mikroorganistatsiooni (rühmast) välja organisatsiooni tasemele ja oleks valmis mõistma, et eksimine on oluline arengu osa. Jõudes mõistmiseni, et konfliktid ei ole alati negatiivsed ning konflikti eduka lahendamise käigus leitakse tõenäoliselt parimad lahendused ja nii muutuks sisekliima positiivsemaks ja suhtlemine avatumaks. Positiivse sisekliimaga keskkond ja inimene ise on võtmed meie tunde tekkimiseks ja valmisolekuks organisatsiooni tasandil tegutsemiseks. Vältida tahaks “õpitud abituse” efekti, kus kõik teised ümberringi pingutavad, abistavad igast suunast, ütlevad, mis sulle on hea ja kuidas sa pead toimetama, aga inimest ennast see üldse ei huvita. See pole tema väärtusruum ja tal pole kavatsustki “võõrasse” väärtusruumi siseneda. Tal puudub tahtmine, kui ta ei näe selles isiklikku kasutegurit (milleks võiks olla töökeskkonnas valitsev heaolutunne). Sellise tulemi vältimiseks peame üksteist paremini tundma õppima: millised on meie huvid, tugevused, motivatsioon. Kas inimese ja asutuse väärtusruumid on ühtivad või vähemasti ühendatavad. Ainult igat meeskonnaliiget tundes saame tekitada keskkonna, kus inimene saab ja tahab oma oskusi ja võimeid rakendada, olla kasulik, saades sellest eduelamuse ja rahuldatud tunnustusvajaduse. **Selleks võtame kasutusele arenguevestluse asemel coachiva Grow mudeli.**

Koostegemises peitub jõud. Oleme seda tundnud koos ühist asja ajades: koos lastele üritusi korraldades, koos ühiseid otsuseid vastu võttes, koos oma elu korraldades. Hetkel tajuvad meie tunnet meeskonnaliikmed pigem rühma tasandil, tuues välja hea meeskonna toimimise ja meie tunde olemasolu oma eneseanalüüsid. Senine koostegemine ei ole tekitanud “meie tunnet” organisatsiooni tasandil. Analüüsi kaudu püüdsime leida põhjuseid ning võimalusi meie tundeni jõudmiseks organisatsiooni tasandil. Oleme tänaseks teadlikumad nii hetkeolukorrast kui

vajalikest parendusvaldkondadest, millega saame lähitulevikus tegelema hakata. Probleemi mõtestades ja analüüsi kirjutades oleme jõudnud konkreetsete võteteni, mida oleme juba hakanud kasutama ja hakkame lähitulevikus samm-sammult praktikasse viima.

Meie analüüs on nagu suur lumepall, mille kirjutamise käigus tekkis mõtteid ja seoseid ja lisaküsimusi aina juurde. Analüüsi kirjutamine pani mõtlema vajadusele otsida häid juhtimispraktikaid ja avatud ning kaasavat juhtimismudelit jagavat koostööpartnerit, sest me ise oleme sel teel alles lapsekingades ja vajaksime hädasti kõrvale mentorit või positiivset eeskujut. Saame aru, kui oluline on kõigi meie väärtuste toimimiseks **positiivse mikrokliima olemasolu** ja seda saame luua ainult MEIE ISE. Selleks vajame nii teadmisi kui oskusi. Tahe selleks on olemas.

Analüüsi koostasid (nimed koos ametinimetustega):

Karin Konsa - eripedagoog

Gaisa Akkaja - logopeed

Ülle Luik - endine õppejuht, alates septembrist, 2021 direktor

