

LASTEAIA LÜHIKIRJELDUS JA ERIPÄRA [Tallinna Endla Lasteaed](#) on [68-aastane](#), asutatud 1952. aastal ja 2002. aastani kandis see nime Tallinna 37. lasteaed. Endla Lasteaed on eesti õppekeelega Tallinna munitsipaalharidusasutus, kus võimaldatakse koolieelses eas lastele hoitu ja alushariduse omandamist. Lasteaias on neli rühma: Sipsikud, Mesimummud, Mõmmid ja Montessori rühm. Lasteaias on [17](#)-liikmeline meeskond ja kolm viimast aastat on meie igapäevastesse tegevustesse kaasatud kolme eri riigi EU solidaarsuskorpuse vabatahtlikud. Meie õueala on suur ja looduslikult mitmekesine. Puude ja taimede liigirikkus võimaldab õpetada lastele looduse seaduspärasusi, selle mitmekesisust ja aastaegade vaheldumist. Territooriumile on paigaldatud mitmekülgseid tegevusi võimaldavad õuemänguvahendid. Õppe- ja kasvatustöö toimub riikliku õppekava alusel, seostatuna lasteaia eripära arvestava õppekavaga. Lasteaias on Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt väljastatud koolitusluba nr. 3503HTM. Lasteaias toimub projektipõhine õpe, kus rakendatakse erinevaid aktiivõppe meetodeid ja elemente (nt. programm "Kiusamisest Vaba", vaikuseminutid, avastusõpe, Hea alguse meetodika, Montessori pedagoogika, õuesõpe, lugemispesa, meedia, animatsioon, robotika, jne). Lasteaias on oma logo ja alates 2018. aastast oma laul, mille autoriks on lasteaia muusikapedagoog ja Eesti Aasta Lasteaiaõpetaja 2019 Kersti Kuusk.

ENDA ENDLA

K.Kuusk

SA JU TUNNED EESTIMAAD, OMA ÕDE-VENDA.
AGA SÖBER, KAS SA TEAD LASTEAEDA ENDLA?

REF: TANTSIME JA LAULAME, ELU SIIN ON TIP JA TOP
TÄHTI-NUMBREID ÕPIME, ENDLA LASTEAED ON POPP.

REF: TANTSIME JA LAULAME, ELU SIIN ON TIP JA TOP
TÄHTI-NUMBREID ÕPIME, ENDLA LASTEAED ON POPP.

LAPSE JAOKS ON PARIM PAIK ENDLA LASTEAIAS.
KUSAGILT EI LEIDA VÕI SELLIST ILMAST LAIAST.

SA JU TUNNED TALLINNAT, EESTI PEALINNA -
SEAL ON ROOSA MAJAKE, ASTU SISSE SINNA.

REF: TANTSIME JA LAULAME, ELU SIIN ON TIP JA TOP
TÄHTI-NUMBREID ÕPIME, ENDLA LASTEAED ON POPP.

Me juhindume motost: „Me oleme täna kaugemal kui siin ja praegu“, pakkudes traditsioonilist, Eestile omast alusharidust. See, mis meie ruumis täna ja siin kasvab, kannab endas meie loodud mustreid, ajajälge ja väärtuseid, edasiulatuvalt 100 ja rohkem aastat. Lapsed, kes täna meie AIAS tegutsevad, kannavad oskusi, teadmisi ja väärtusi ning siin õpitud edasi tulevikku. Seetõttu on tänastel täiskasvanutel suur vastutus kõige ees, mida ja kuidas edasi anname. Kõik, mida teeme, on tähenduslik. Oleme jõudnud äratundmiseni, et tänases haridusruumis on oluline täiskasvanul/lapsel õppida navigeerima info- ja digimaailmas, arendades endas oskusi, mis kannavad meie huve (selekteerida asjakohase info, praktika või teadmise väärtuslik/väärtusetu jne). Oleme J.Käsilikult vanast õpiruumist võtnud üle kõik selle, mis meie arvates on olnud ülevõtmist väärt ja praktiseerime tänases õpiruumis just neid elemente ja meetodikaid, mis meie meeskonna, perede ja laste arvates enim toetavad tänast last ja meeskonnaliiget tema tegevustes, pakkudes väljakutset ja eduelamust. Kuidas oleme jõudnud teadmiseni, mis meeskonna, perede ja laste arvates tänast last toetab? Kohtumisel lapsevanemate-, meeskonna- ja lastega oleme kaardistanud koos oma ühised väärtused ja ootused õpiruumile nõ „kübaratriki“ alusel: kirjutame need mõttekaartide ühele küljele; seejärel lisame teisele küljele, kes ja millises küsimuses saab pakkuda partnerlust, mida MINA saan ära teha, et see ootus mõttekaardil saaks teoks. See on võimalus tuua välja igaühe tugevused ja parimad oskused. Nii võtavad meie õpiruumi edukuse eest vastutuse kõik: lapsed, pered, meeskond. Selline meetod seab kõikidele täiskasvanutele vastutuse ja teadlikkuse kõige suhtes, mis meie AIAS toimub, samas saab igaüks panustada vastavalt oma personaalsele tugevusele ja võimele ning seda VABA TAHTE alusel. Häälestame

meie kogukonnas olevaid ja liituvaid peresid ning meeskonnaliikmeid nii : <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Esimene-kohtumine-lasteaiaga-Terepaev> . Endla Lasteaed on kolmandat õppeaastat "Õmblusteta Õpiruumi" usku - lahtimõtestatult tähendab see õpiruumi, kus tegutsevad õpetajatena vanemad, suuremad lapsed ja meeskonnaliikmed- kõik oma tugevustest lähtuvalt. Õpetajaabi võib olla tõlk või kokandustegevuse juhendaja, vabatahtlikud võivad olla keele ja kultuuri või mängu eksperdid. Lapsevanem võib olla muusikaõpetaja, treener või mistahes valdkonna spetsialist, kes tutvustab oma tööd või tegemisi. Näiteks hetkel, kui kontserdid on siseruumis piiratud, siis tippkitarristist lapsevanem kutsus kuulsa laulja kaasa, et teha üks hommikukontsert muusikapäeva tähistamiseks ja õpetajate üllatamiseks. Sealjuures laps saab tunda oma vanema elukutse üle uhkust. <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-MUSIKAALNE-OPETAJATE-PAEV-TALLINNA-ENDLA-LASTEAIAS>

Õppetöö kandub õpiruumist koju, sest lapsed innustuvad lasteaias tehtust. Näiteks kui meil on galaktikate teema, siis ühe lapse kodu külmiku uksele tuleb õpigrupi FB ajajoonel pilt, et meil koju tekkis selline planeetide kett, sest laps oli innustunud ja tutvustab seda oma perele; pere haakub ning toob lasteaeda teemaga seostuvat lisateadmist või vahendeid, mis võiksid last huvitada kuuprojektiga seoses. Õmblusteta õpiruumi töötajatele, kus koolitused toimuvad nt teises koostöö lasteaias. Meil on väärtuskoostöö Tallinna kesklinna 7 lasteaiaga, kellega teeme koos sündmuseid. Juhtidel on oma tegevuskalender - koos üksteist nõustades arutatakse üldiseid haridusruumi kitsaskohti ja lahendeid. Meeskonnad saavad ühiselt kokku, et jagada kuidas miski on lahendatud. Õpetajatel on ühiseid koolitusi ja ettevõtmisi, kus siis jagatakse kogemusi ja võimalusi. Lastele on loodud linnaruumis ühiseid sündmuseid, kus kõigil on võimalus särada. Meil on koostööpiloot teise haridusruumiga - näiteks meie sünnipäev või vanavanemate päev võib toimuda TKK-s. Illustreeriv sündmuse link leitav siit - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-lasteaed-tahistas-sunnipäeva-koos-vanavanematega> Endla lapsed on tänu huvihariduse piloodile ka TKK õpilased ning lõpetades lasteaias võivad nad jätkuvalt olla TKK õpilased ning seal jätkata oma õpiteekonda. Pole üleminekuid või piiranguid, on väärtuspõhine koostöö, mis disainib lapse individuaalset õpiteekonda täiskasvanute poolt, kasutades kogukonna koostöövõrgustiku kõikide panustajate ressursi ja tugevust lapse arengu edenemise nimel, olenemata kuuluvusest, töökohast või staatusest. Kuidas see "Õmblusteta õpiruum" LAPSE heaolus väljendub? Toome näiteks loo **5a poisist** , kes sisenes meie õpiruumi. Märkasime erinevust teiste eakaaslastega võrreldes nii käitumises kui ka tervises seisundis. Ilmnes, et laps oli noore pere esimene laps, kellel avastati 4 astme diabeet. Kõik see oli uudne situatsioon - 4-6x päevas sekkumisvajadus süstalde ja mõõtmistega. Mõõtmise koostööle - esmalt toimus meeskonna häälestamine, kus staažikad pedagoogid olid arvamusel, et nende ettevalmistus on pedagoogiline ja töö sisu ei saa olla meditsiiniline. Olid hirmud, vastutus ja LAPS ning peale tema veel õpiruumis 23 last. Kerkis üles küsimus, kuidas edasi, mis tingimustel, kuidas ellu jääda, keda kaasata, kuidas leida üles hea soov kriitilises ja hirmutavas olukorras, kus meeskonnaliikmel tuleb lapsele teha valu ning iga süsti korral püüda hirmunud last näiteks laua alt. Tänu meie 6 kuu pikkusele ühisele õmblusteta õpiruumi loomise oskusele õnnestus leida lahend koostöös spetsialistide-, heategevusfondi- ja meeskonnaga - luua valuvabad päevad lapsele meie õpiruumis läbi kaasaegse seadme soetamise, kus edaspidi kord kuus vahetati kanüüli, toimus automaatne mõõtmise protseduur ja kaardistus. Sealt edasi saime tegeleda lapse hariduslike erivajadustega 2 aasta vältel, mil laps viibis meie õpiruumis. Toimus põhjalik võrgustikutöö Rajaleidja- ja mitmete spetsialistidega, kus meeskonda juhendati; saadi kokku tegevusterapeudi ja teiste sekkujatega. Laps sai pärast lasteaias lõpetamist endale edasise koolitee väikeklassi. Kui meil puudus julgus minna dialoogi lapse päeva õnnestumise nimel ilma õmblusteta õpiruumi loometa, siis täna neid lugusid meie kogemuste pagasis poleks - <https://docs.google.com/document/d/11tj6HHqterlqTX-j9CRhwg8s5DjEbp27b-Xcl0Yzk/edit?usp=sharing> või teine lugu: Unetute laste salaseltsi loomise lugu, kuidas ikka iga aasta jätkuvalt peame kõiki kaasavaid dialooge LASTE heaolu nimel, arvestades nende eripära ja eakohaseid arenguvajadusi - <https://docs.google.com/document/d/13wL5Ljk81jqsAavbQwy1vnnFXZj42ARYbnUx1PxYBnw/edit?usp=sharing> Meie pedagoogiline taotlus/püüdlus on olla projektõppe elemente praktiseeriv ning erinevaid metoodikaid viljelev

lasteaed, kus ÕKT kavandamine ja elluviimine põhineb 2- tasandilisel, (laps/täiskasvanu) kokkulepitud väärtuspõhisel sekkumisel ja mõlemapoolsel valikul ning vastutusel. Kõikidel protsessis osalejatel on vabadus/võimalus panustada personaalse tugevuse/pädevuse printsiibil, (st. täiskasvanud ja lapsed on teadlikud, milles nad on head ja ehitavad tegevused üles personaalsetele tugevustele põhinedes.

LASTE JA ÕPETAJATE ARV : Lapsi 94 ; 8 rühmaõpetajat ; liikumis- ja muusikaõpetaja + juht ja õppejuht (ped. personal 12), teenindav personal 4 + 3 EU noort. Lasteaia meeskonnas on üks vähenenud töövõimega töötaja, 2 eesti keelest erineva emakeelega töötajat, 3 tähtajalise lepinguga euroopa vabatahtlikku, kes annavad sisendi 7 tundi igal argipäeval (Ungari, Valgevene, Gruusia)

LASTE ERINEVAD VAJADUSED, HUVID, ANDED Lasteaia 94-st lapsest on 3 haridusliku erivajadusega (HEV) last , 15 eesti keelest erineva emakeelega last ning 2-5 erimenüül olevat last. Eripedagoogi või logopeedi teenusele on suunatud viimasel õppeaastal 7 last. Lasteaia tegutseb Koostöös Tallinna Kunstikooliga huvihariduse pilootprogramm. Aprill-juuni 2019 osalesid Endla lasteaed + MTÜ Endla Koostöökogu + KOV esindaja [avalike teenuste delegerimise ja koostöö programme](#) , kus [läbiti edukalt avalike teenuste arenguprogrammi](#) . Selle alusel pandi kokku huvihariduse teenuse esialgne prototüüp/disain. Sotsiaalministeeriumi avalike teenuste delegerimise programmi raames valiti see idee välja 32 hulgast ja aprill 2019 kuni juuni 2019 toimus selle jätkuv disainimine. Programmi lõppfaasis määrati 2-le projektile pooleaastane koostöötoetav disainer, kellega koostöös on toimunud 1x kuus juhtrühma töökoosolekud pilootprogrammi ellu rakendamiseks. Lasteaia koos Koostöökogu ja Tallinna Kunstikooliga on loonud huvihariduse pilootprogrammi õppekavad neljal suunal 4-7 aastastele lastele: [KUNST JA KESKKOND](#) ; [LOOV ENESEVÄLJENDUS](#); [KUNST JA KULTUURSUS MEIE ÜMBER](#); [KUNST JA LIIKUVAD VORMID](#) Meie eesmärk ja püüdlus seda pilootprojekti ellu kutsudes oli: laste ande varajane avastamine, sõltumata vanema majanduslikust võimekusest või eelistusest. Meie soov on pakkuda lapsele avatud platvormil tegutsemisvõimalust, kus väljendub huvi, eeldus, anne. Näiteks vanem arvab, et laps on musikaalselt võimekas, aga tegelikult huvitub ta loodusteadustest. Kui me ei paku kogemust ja võimalust, siis me ei saa iial teada. Tihti jäävad piiratud valikud ressursi puuduse taha, puuduvad kas inimesed, võimekus või oskused. Sellest saab veidi kuulda ka siit lingilt leitavas intervjuus - <https://soundcloud.com/user-978631194/pare-podcast-avameelselt-inimeste-juhtimisest-6> Pilootprogrammis osaleb täna Endla õpiruumi 94-st perest **87 pere lapsed**. Huvihariduse pilootprogrammi prototüüp toetab lapse õpipäeva disaini ja võimaldab lapse huvist lähtuvalt osaleda huvitegevustes sõltumata vanemate materiaalsetest võimalustest ja pere eelistustest. Meie koostööst ja tehtavast saab lugeda siit - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Tallinna-Endla-lasteaia-alustas-koostöös-Tallinna-Kunstikooliga-kaesoleval-oppeaastal-huvihariduse-pilootprogrammi>

Loodud mudelit on pärjatud aastal 2020 Tallinna haridusruumis järgmiste tunnustustega: Haridusuuendus 2020 - Tallinna Haridusameti ja Tallinna Ülikooli poolt;

Aasta haridustegu 2020 - Tallinna Haridusameti poolt. Tallinna Haridusamet on otsustanud toetada käesoleval 2020/2021 õppeaastal projekti pilootprojektina ajavahemikus 14.09.2020-31.05.2021. Antud ajavahemiku ringijuhendajate tööjookulu rahastatakse linnakassast. Kinnitatud huviringi hind on 10€ üks suund ja 20€ neli suunda. Huvihariduse õppekavad katavad lasteaia õppekavaväliseid valdkondi, pakkudes võimalust 4 suunal süvenemiseks ning kunstialast algõppe võimalust 4-7 aastastele lastele. Pilootprojekti õppetegevused viiakse ellu lasteaia õppekavajärgsete õppetegevuste välisel ajal. Kõik eelpool kirjeldatu loob lisaväärtust andekale ja säravale töötajale atraktiivse töökohana, kus ta saab panustada rohkem kui ainult lasteaiaõpetaja rollis olles- näiteks huvitegevuse juhendajana. Samuti annab ta lisaväärtust tavarühma õpetajale, kuna 4x nädalas tekib 30-40 min õhtupoolset aega, mil on võimalus töötada 50% lastega, st õpetaja saab teha individuaalseid tugitegevusi, milleks tavaolukorras õpetajal puudub ajaressuss (nt õpivara loomine, arutelu tugivõrgustiku või perega).

PRAEGUNE VÄGA AKTUAALNE TEEMA - Kuidas inspireerida MÕK (me õpime kõikjal) rakendamist meeskonna ja pere toel, kus fookusesse on seatud LASTE PÄEVA ÕNNESTUMINE

EESMÄRK - Konfliktivaba keskkond nii täiskasvanutele kui lastele. Hinnanguvaba, kriitikavaba - IGASUGUNE TAGASISIDE PEAB EHITAMA, MITTE LAMMUTAMA. Ilma hinnanguid andmata püüame leida käitumise taga oleva HEA KAVATSUSE ja meeskonnaliikme/lapse/pere personaalse tugevuse/eripära/panuse/väärtuse/oskuse.

PÕHIKÜSIMUSED - Kuidas on loodud ühist koostöökuultuuri? (pered/lapsed/meeskond) Kuidas arendatud oskusi/pädevusi, et oskaksime märgata/sekku? Kuidas on toetatud kaasaegsete meetodikate praktiseerimist? Kuidas arendatud meeskonna digipädevust? Kuidas on leitud üles meeskonnaliikme individuaalne tugevus/väärtus/panus organisatsiooni koostöökuultuuri arengule seostatult LAPSE PÄEVA ÕNNESTUMISEGA?

ANALÜÜSI KÄIGUS SOOVIME TEEME NÄHTAVAKS TEHTUD TEGEVUSED JA TÕENDUSPÕHISUSE - Kas organisatsiooni raamdokumendid: tegevuskava; arengukava; õppekava; läbiviidavad rahulolu uuringud; meeskonna eneseanalüüs ning koolituskava toetavad Endlas loodud väärtuspõhise kaasava juhtimise lähtekohti nii, et lasteaias valitseksid head suhted ja koostöö.

Iga tegu õpiruumis peab kandma LAPSE PÄEVA ÕNNESTUMISE huve - Mida lapsed meie tegudest võivad? Mille läbi me teame, et nende päev ÕNNESTUS? Näiteks, kui ostetakse uus pörandahari või õpetajal on 2 tundi disainiaega päevas või vanemad tulevad partnerlusse külalisõpetajana või teeme projektõpet või õpipäeva disaini - iga ettevõtmine peab leidma vastuse küsimusele, mis laste päevas selle teo või vahendi soetamisel paremaks läheb. Kui sellele küsimusele on vastus olemas ja me teame, mis laste päevas paremaks muutub, siis läheb see töösse. Meeskonna, laste ja perede tegevuste ellu kutsumine läbi sellise teekonna on toetanud lasteaias psühhosotsiaalset keskkonda ja "võistlus-võitlusvaba" õpiruumi teket. Näiteks kõik tegevuskavad, sündmuste kavad, õppekava projektid jms on seostatud just meie kõikide ressursiga ning ootustega õpiruumile. Nt. 16.03 eriolukord - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-3.-TALLINNA-ENDLA-LASTEAIAS-COVID-19-NAKKUSE-TOKESTAMISE-JUHEND-SUVEPERIOODIL>, kui kõik jääme üksteisest hoolivaks ja koju - hoidsime lahkeid suhteid ega kaotanud kontakti laste perede või meeskonnaga, tekitasime ka ühised õppeplatvormid.

TEGEVUSTULEMUSED:

- Laste zoomi hommikud - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-opiruum-alustas-igahommikuste-laste-kohtumistega-2>
- Vabariiklikul tasandil oma juhtimis instrumentide või oskuste jagamine eriolukorras - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Tulemuslik-hooliv-suhtlemine-eriolukorras-pohineb-vaartuspohisel-kogukondlikul-koostoo>
- Peredega ühist ruumi luues distantsõppel olles - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Uudne-olukord-tanases-haridusruumis-on-loonud-ENDLA-PEREDE-AKADEEMIA>
- Jõustades enda lähivõrgustikus olevaid koostöölaste aedu - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Zoomisime-Tallinna-Lasteaedade-Juhtidele-Joudu-Juurde>
- Leides missiooni vabatahtlikele eriolukorras, kui meeskond ja pered on distantsil - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Vabatahtlikud-alustasid-Endla-opiruumis-kevadise-suurpuhastusega>
- Näiteks septembris, kui tekkis vajadus ennetavaks käitumiseks seoses covid-19-ga <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-TALLINNA-ENDLA-LASTEAIAS-COVID-19-LEVIKU-TOKESTAMISE-PLAAN> koos peredega - kuidas oleks lapsed toetatud, milline on maja arhitektuuriline võimalus, osa õpetajatest riskirühma vanuses - kõik suhtlus toimus jäädes lahkeks.
- Digipädevuste arendus, ka vanemate oskusi-ressursse rakendades - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-lasteaias-alustas-vanemate-algatusel-robotikaring>
- 3 aastane järjepidevus pedagoogilises dokumenteerimises Eliis platvormil ja projektõppe logiraamatute "Enda Endla" nähtavaks tegemine e-keskkonnas peredele (igal õppeaastal 9 logiraamatut e. rühmade

üleste projekti tulemuste dokumenteerimine meeskondade poolt mis on meie kogukonnale nähtav *Eliis platvormil lähtuvalt andmekaitsetöötuse eeskirjadest, selline dokumenteerimine annab õpetajatel on võimaluse oma päevikute sissekannetes viidata nähtavatele tegevustulemustele)*

Uute laste adapteerumine tõsteti varasemaks e. augustisse, et saaksime piirangutevaba harjumisaega. Suvel muutsime kollektiivpuhkuse ära, et olla olemas oma perede jaoks. Kevadel puhkasid riskirühma inimesed ja suvel eesliini inimesed. Oleme avatud 12 kuud, sest pered, kellel oli töö või töötamise võimalus, saaksid seda teha. On olnud kõikide osapoolte kuulamine, ühiste võimaluste leidmine ja meile sobiva vajaduspõhise olukorra disainimine, eelkõige lastest lähtuvalt ja sidusgruppide võimaluste põhiselt. Koostöökohaks on LAPS, kõik tegevused taanduvad laste huvidest lähtumisele, kus osapooled, laps/pere/meeskond, võtavad vastutuse väärtuspõhise koostöökultuuri loomise ja hoidmise eest.

2020. aasta tunnustus programmi prioriteetsed valdkonnad [hea lasteaia mudelist](#) on kasvamist ja arengut toetav keskkond ning koostöö ja head suhted.

VALDKOND: KOOSTÖÖ JA HEAD SUHTED

ANALÜÜSI FOKUSTEEMA “KOOSTÖÖ JA HEAD SUHTED” Teema valik tulenes märkamisest, et haridusruumis on oskusi ja ressursse, mis jäävad õppija huvides kasutamata. Valdavalt tuuakse välja puudused ja dialoogi minnakse siis, kui asjad on kehvad. Endla õpiruumis oleme püüdnud leida olemasolevaid ressursse ja ühiseid väärtusi enne, kui olukorrad muutuvad konfliktsetes. Me oleme seda mõõtnud: meeskonna pinnalt üles kerkinud vajadused või kitsaskohad, kus juhi dialoogides meeskonnaliikmetega on kaardistatud: 1) Olukord; 2) Mõju edutegur, võimalused 3) Tagasiside 4) Taipamised 5) Inspiratsioon. Näiteks 17-liikmelises meeskonnas toimuvad mitte arenguestlused, vaid coachivad Grow mudelil personaalsete eesmärkide vestlused, avatud dialoogi ja sõnavabaduse hoidmine, et pinnale tõuseks persooni vajadused, võimalused hoida tasakaalu ja jõustatud oma põhitööd tehes. Näiteks pika perioodiga keelekoolitus 2-le töötajale 3-l päeval tööna dalas kõige hõivatumal ajal, leides organisatsiooni sees ressursside ümber paigutamist, üksteise mõistmist ja toetusel või andekate, säravate ja mitmekülgsete oskustega inimeste hõives hoidmine, sest kui lisateenistust või suuremat sisendit ei saa anda oma organisatsioonis, teeb ta seda ilmselt mujal. Kuidas disainida, milliseid lisavõimalusi leida, et panustamise eest saaks maksta väärilist tasu ja õpiruumis oleks õnnelik ja jõustatud ekspert. Eraldi disain 3-le töötajale, pakkudes võimalusi enda töö presenteerimiseks kolleegide seas nii organisatsiooni sees kui väljaspool seda, müüa maha idee ja julgustada - õpetajad julgevad avada oma tööruumi, näidata, mida teevad, jagada praktikaid, osates tagasisidet küsida nähtu osas, mis jõustab. Teekonnal 2017 kuni 2020 on mõjumuutus olnud 0 st - 100% - kõik meeskonnad, õpetajad ja õpetajaabid on teinud lastele sündmusi, kajastanud ja jaganud praktikaid. Inimeste uskumus kuuluvuse/autonoomia/professionaalsuse skaalal on 88-95%-ni.

Meie meeskondlik eesmärk on märgata ja nähtavaks teha lastele/peredele/meeskonnakaaslastele õnnestumised (*sh. osaoskuste saavutamine nt. väikese tänulikkuse märkamine, kaaslasest hooliv või kaaslasega arvestav tegu, lahke sõna jne*). Oleme jõudnud selleni läbi avatud kaasava juhtimise ja meeskondlike koolituste. Teadlik mainekujundus ja kommunikatsioon, tehes nähtavaks või kommuniqueerides mõju muutust või lahket eeskujut, algatust või vabatahtlikku hea tahte ilmingut - rääkivad seinad, vaba formaat lihtsate postrite näol õpiruumis. Kõigil on olnud võimalus (lastel, peredel,

meeskonnaliikmetel) anda üksteisele jõustavat sõnumit või tunnustust läbi tänulikkuse harjutuse. Näiteks meie treppidel olnud persooni postriid ja markerid, kus on kõigile nähtavaks tehtud, mille eest ma olen persoonile tänulik. Lahke sõna, naeratus, oskus, VÕISTLUSVABA õpiruumi ja koostöökultuuri loome, kus on normaalne ja piisav olla MINA - mitte kellegagi võrreldes, vaid MINA olengi väärtus, nähtus ja teadmine, et minu oskuseid ja isiksust on siia vaja, sest erinevus rikastab.

On toimunud meeskonna koolitusi, oleme kaasanud suunamudijaid ja eksperte, kes on osanud nähtavale tuua meie tugevused - juhtkonna poolt aja ja ruumi loomine, näiteks gümnasistid või vabatahtlikud rühmades, et meeskond saaks kasvada, olla märkav vaatleja ja teenindaja, muutes ruume kasutades erinevaid keskkondi, luues õhustikku vabaks häälestamiseks ja emotsionaalseks kohtumisteks, luua LAHKET ÜHIST RUUMI, kus fookuses on õnnestumised, mis on kõigile nähtavad ja personaalsed kasvamisest jätetakse üks- ühele jõustavateks väljakutseteks, milles püstitatakse eesmärgid, kuidas edasi ja kaardistatakse lepped ja edasised 2-3 sammu ning õppimiskohad ennetuseks. Näiteks emotsiooni juhtimine - kui emotsioon tõuseb ja kaaperdab aju, siis jahtumise paar sammu - kirjutan, küsin otse, astun dialoogi kui saan rääkida, annan sisendi teemasse, mis mind kõnetab, seisan enda vajaduste eest, muidu ma ei jää ellu, küsin üle otse allikalt, kui midagi jäi kripeldama. IGASUGUNE TAGASISIDE PEAB EHITAMA MITTE LAMMUTAMA - mõtlen läbi, võtan vastutuse, kuidas millist sõna kasutan. Ka kriitiliste teemade väljendamisel jään lugupidavaks, hoolivaks ja lahkeks, ja mõtleme läbi, kas see, mida ütlen ja teen, kas sellel on mingi positiivne mõju lapse päeva õnnestumise seisukohast - mis läheb laste päevas paremaks, kui kolleegile/perele/ lapsele midagi väljendan, ütlen või teen. Kui see vastus on leitud, siis seal minnaksegi dialoogi. Sekkumine ja tegutsemine toimub laste päeva õnnestumistest kantuna - see on ühtne lepe - NOTTIVASTVABA õpiruum kõikidele AIAS tegutsejatele ja meie ühine vastutus ja väärtus, mille hoidmine toimib järjepidevalt kõikide vastutusel!

Algatus-eeskuju tuleb juhtkonna käitumisest ja oskustest olla olemas oma meeskonna jaoks läbi erinevate võimaluste, luues ühisaega hommikutel vähem hõivatud ajal ning kasvatades aega olla lihtsalt õpiruumis koos laste ja õpetajatega, rakendades avatud kontorit, töötades galeriis või rühmas. Luues ja arendades oskusi olla majast eemal või kodukontoris või disainida teadlikke jõustavaid koolitusi ka juhtkonna liikmetele, et kruus oleks täis, jaguks tahet ja oskust märgata, kasutades neid töövõtteid, mis töötaksid ka rühmameeskondadel või lastega töös olles. Katsetades alguses meeskonnaga ja inimesed ise on avastanud, et see meetod või lahendamiseviis on tõhus, konfliktivaba. Hoida avatud meelt, siirust ja hoolivust, võttes kasutusele erinevaid kommunikatsiooniks mõeldud platvorme: fb meeskonna grupp päevakajalise info või kiire teema vahendamiseks, ühtsed grupikõned, infotunni formaat järeleloetav või distantsilt liitumisvõimalusega. Väärtus pole keha õpiruumis, vaid kohalolu ja sisend - see, millal, kuidas, kellega, on valikuvabadus. Oluline on tegevuse mõju ja kvaliteet! Haridusruum on seadnud fookusesse LAPSE, kuid samas unustanud JÕUSTADA MEESKONDA, kes kavandab igale lapsele sobiva õpiteekonna, lähtudes tema andest või individuaalsest eripärast. Carol.S. Dweck on oma raamatus „Mõttevõime“ (2017) välja toonud, kuidas olla teadlik endas olevatest mustritest ja meie võimest neid mustreid muuta „Edenemismõttevõime“ abil. Dweck on uurinud aastakümneid, mis on see, mis eristab edukaid ja õnnelikke inimesi mitte nii edukatest. Dweck selgitab, miks on oluline, kas liigume oma eesmärkide poole kinnistunud või edenemismõttevõimega, selgitades, miks laste intelligentsuse ja võimekuse kiitmine (mis on suunatud tulemusele ja võitmisele) ei aita kaasa nende enesehinnangu tõusule ega vii saavutusteni, vaid võib edu saavutamist hoopis takistada. Õige mõtlevõime võimaldab meil lapsi/töötajaid motiveerida ja aidata neil elus paremini edasi jõuda, ühtlasi saavutada oma enda isiklikke ja tööalaseid eesmärgid. Avameelsest juhtimisest Endlas saab kuulda siit lingilt -

<https://soundcloud.com/user-978631194/pare-podcast-avameelselt-inimeste-juhtimisest-6>

Millises väljendub õpiruumis meeskondlik vastutus, kuidas selleni on jõutud - meeskonda on aidanud Gordoni õpetajate kooli programmi läbimine Pille Murriku eestvedamisel. See on olnud teadlik valik ja suunatud enese ressursi hoidmisoskusele ja kollegiaalsele märkamisele, luues organisatsiooni tugivõrgustiku, kus toimib kollektiivne grupp koos visiooniga, kus lahendeid leitakse juhtumitele üksteise kingades olles või märgatakse kellegi ära kukkumist või minu võimalust/oskust. See tähendab, et mida mina saan ja oskan ära teha, et olukord laheneks. Kõik otsused või muutused arutletakse läbi printsibiilidega: mida väärtuslikku on senini toimunud, millised võidud tooks kaasa positiivne ja negatiivne muutus ning millist oskust, tuge ja vahendeid me vajame, kui hakkame toimetama teisiti. Otsuste langetamisel on juhtkonna poolne küsimus: "kuidas?" ja kui midagi muudame, siis mis lapse päevas paremaks muutub? Näiteks õpetajate tööaja disain 5+2 tööpäev, kus siis 5 tundi kontakttööd ja 2 tundi vaba valik - võimalus kas olla kohal või distantsil. Näiteks 4+1 tööpäeval, kus 4 päeva kontakttööd ja 1 päev nädalas võimalik disainida partnerõpetajaga. Näiteks õiglase tööruumi mõiste, et kui õpetajatele on loodud võimalus, siis, mis võimalus on õpetajaabil samaks sisendiks. Oleme suutnud vabatahtlike toel ja keskkonda ja töökorraldust muutes, võimaldada samuti 5+2 tööpäeva, kus siis 5 tundi kontakttööd ja 2 tundi vastavalt kattuvale hommikusöögi ja õhtusöögi serveerimise aja arvelt on hajutatud koormus rühmade ülene. Samuti on õpetajaabil võimalik nädalas boonuspäevale, koostöös vabatahtlike ja lastevanematega.

TEGEVUSTULEMUSED:

- Parim Eesti noorte ettevõtjate vahetusprogramm - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-Lasteaed-valiti-Marketingi-Instituudi-OU-poolt,-Eesti-edukamaks-Erasmus-Noorte-Ettevõtjate-vahetusprogrammi-koostookogemuseks-2018-2019>
- PARE tunnustus tehtule - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-lasteaed-palvis-PARE-tunnustuse>
- Alustavat õpetajat toetav lasteaed tunnustus - sattumine meile pole juhuslik. Oleme meeskonnaga jõudnud äratundmiseni, et märgata, sekkuda ja hoolida saab <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-lasteaed-sai-tunnustuse-kui-Alustavat-opetajat-toetav-lasteaed-2019>
- Parim Tallinna haridusruumi PERSONALIPROJEKT - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-lasteaed-palvis-THA-tunnustuse-Parim-personaliprojekt-2018>
- Nähtavaks tehtud MEESKONNATÖÖ võidud - https://drive.google.com/file/d/1TzEpQ6bPMrMkqDUMZ4T2iAYFADxtDaYY/view?fbclid=IwAR0rKoC2O_Q-9vhvAGab3PsDosOBBH1I9EPbFnmRfj5ZBLS4M5Vbz6INIOk
- Oleme viinud n.ö lastevanemate kingitused meeskonnale vanemate akadeemia ettepanekul teisele tasandile, väärtustades ühist aega ja elamusi, mitte asju. Näiteks jõuluringiks on töövaba päev meeskonnaliikme vabalt valitud ajal. Vanematel on erinevaid professionaalseid oskuseid ja pädevusi, paljudel ka pedagoogiline. Selliselt on toimunud näiteks liikumistunnid, muusikatunnid, rühmaõpetajate asendamine, juhtimine jms. Oleme olnud avatud ruumiga organisatsioon, kus juhtide, õpetajate ja õpetajaabide tööd on käidud vaatlemas erinevate taseme-täiendõppe koolituste raames ja nähtu/tagasiside on meeskonnale ja peredele avatud. Meie meeskonna uuendus või mõne üksiku liikme vahetus on kasvanud just nendest koostöökogemustest välja, st värvatud inimesed on meie organisatsioonis põhjusel või teisel enne veidi toimetanud ja

võimalusel oleme seejärel pakkunud hõivet, et inimeste jõustatud õpetaja, kes töötab võistlusvabas keskkonnas, kus on toetav organisatsioonikultuur. Meeskonnaga koos on arendatud õpetajates oskust co-visiooniks - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endlas-kohtub-iga-kuu-supervisiooni-grupp-opetajate-enda-initsiatiivil> või ühiste juhtumite lahendamiseks. Toimib õpetaja meistriklasi õpituba, mille fookus on õnnestumistel. Sama kinnitab ka raamatu „Õnnelik Meeskond“ (2008) autorite Signe Vesso ja Kaupo Saue väljatoodu, et „Inimestele meeldib teha oma tööd hästi, nad tahavad tunda end väärtuslikuna, luues uut väärtust“ (2008,101). Eelpool nimetatud autorite poolt välja toodust on aga kõige olulisem „Avatud ruumi“ mõiste, mis soodustab inimestevahelisi tähendusrikkaid vestluseid, kus iga meeskonnaliige on teadlik enda rollist ja vastutusest positiivsete muutuste tekitamisel. Sarnast koostöö ja võistlusvaba haridusruumi mõtte paradigmat toetab Philippe Greieri ja Tathyana Gouvea raamat „EDUshifts“ (the future of education is now 2019), mis keskendub demokraatliku haridusruumi loomele, kus „Võistlusel põhinev õpiruum peab muutuma koostöist õppimiskultuuri toetavaks ruumiks - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-7-Tallinna-Kesklinna-Lasteaeda-korraldasid-Roomsa-Roti-Retke-Harku-matkarajal>, kus õpitakse kõikidel tasanditel“ (2019, 20). Tänaases koolieelses lasteasutuses on organisatsiooni ja kolleegide tugi ning praktikad esmane abi olukordade lahendamiseks. Sealt edasi toimub selitamine, kas edasi saadakse oma jõududega või vajatakse lisaressursse. Kollektiivne tõhusus on tänane alushariduse tööriist - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Eesti-sunnipaevakuu-toi-Endla-meeskonnale-tanu-ja-tunnustust> . Sellele viitab ka oma raamatus John Hattie „Nähtav õppimine“ (2009 „Visible Learning“). Hattie loodud edetabelis osutusid õppija ootused iseendale kõige positiivsema mõjuga teguriks (huvi korral saab mõjutegurite edetabelit jälgida aadressil <https://visible-learning.org/>). John Hattie suurimaks panuseks peetaksegi õppimise nähtavaks muutmist, mille põhisõnum on: “TEA OMA MÕJU” (know the impact). Hattie kutsub õpetajaid üles olema teadlikud nii oma mõjust õpilaste tulemustele kui ka analüüsima neid tulemusi tema teadustöö valguses ning vastavalt sellele oma õppemeetodeid kohandama. Sarnast konstruktsiooni toetab ka Tartu Ülikooli eetikakeskuse poolt välja antud värske käsiraamat „Tagasiside“, kus on öeldud: „Edenemismõtteviisi ei omandata käsu, ega hoogtöö korras. See on pikk teekond, mis nõuab püsivust ja pühendumist“ (2019, 9). Tagasiside andmine ja saamine on inimestevahelise suhtlemise loomulik osa, kuid see on ka juhtimisinstrument ning arengu toetamise viisid lasteaias ja koolis. Tagasiside käsiraamat kirjeldab lugejale tagasiside andmise eripärasid ja võimalusi nii õpetaja, õpilase, koolijuhi kui ka juhtimis koolitaja vaatenurgast. „Tagasisidestamisega on seni hariduse valdkonnas vähe tegeletud,“ (2019, 8) kirjutab prof Margit Sutrop raamatu sissejuhatuses. Ta osutab ka sellele, et nagu iga õpilase ja õpetaja arenguks, nii on kooli või lasteaia arenguks vaja oskuslikult antud tagasisidet. Endlas rakendatav väärtuspõhine ja kaasav juhtimine ning paljud töövõtted, mida meil praktiseeritakse, tuginevad nendele autoritele ja allikatele ning on olnud tulemuslikud, MÕK'i ja kaasava hariduse lähtekohtade ellurakendamisel. Näiteks aja broneerimine, kus teadlikult kõik kavandavad aega 2 tundi nädalas partnerõpetajaga koostööks ja 2 tundi nädalas mentoriga koostööks ning 15-30 minutit nädalas vestluseks juhiga. Formaati, kuidas vestlused või ühine aeg luuakse on olnud vaba valik: telefon, messenger, konverentskõne koostöö platvorm või mõni muu personaalselt kokku lepitud platvorm. Rakendunud on ka teine võte: mis on see üks asi, mida mina saan ära teha kohe - täna, homme ja aasta jooksul, et eesmärgini jõuda. Broneeritakse aega isiklikuks kasvamiseks ja enda

koolitamiseks või uute oskuste saavutamiseks ja kavandatakse oma vaba aega - hoiame mõtted seal, kus on meie jalad. Need võtted on kasutusel juhtkonnas ja headel praktikatel on omadus kanduda edasi. Meil on rõõm ja suur privileeg töötada Endla („Aias, kus õitsevad LAPSED“) õpiruumis. „Meie“ oleme kõik Endla õpiruumis tegutsevad täiskasvanud. On lepe, et kui sisened AEDA, saab minust eeskuju ja õpetaja oma rollist lähtuvalt: lapsevanemana, teenindava abipersonalina, õpetajana, juhtkonna liikmena. Kõigil lasub vastutus enda sõna, teo ja partnerlusena pakkuda eeskuju, olles teadlik, et meil on järgijaid ning AIAS pole sinu-minu-teie lapsi, vaid on MEIE lapsed, kelle heaolu nimel me tegutseme nende päeva õnnestumise nimel. Meie teadmine tugineb rahuloluküsitlustel, psühhosotsiaalse hindamise tulemustel, meeskonnakokkusaamiste õnnestumiste väljaütlemistel, praktikat läbinud või vaatluseid läbi viinud õppurite tagasisidel: meeskonna liikmete personaalsete arenguveestluste tulemustel, meeskonna koolituse tagasiside ringides välja öeldud ütlemistel, koostöise-toetava-hooliva organisatsioonikultuuri tänasel olemasolul. ÕPIRUUMIS, kus ei anta vastutust ära, vaid minnakse perega ja meeskonnaga dialoogi, jagades vastutust iga meeskonnaliikme rollist ja pädevusest lähtuvalt, küsides: mida mina saan ära teha, et lapse päev õnnestuks? Kuidas oleme selle saavutanud? Eelpool kirjeldatud võimaluste otsimise meetod: OLUKORD - mida kuulsin, nägin, märkasin, mis toimus; MÕJU/EDUTEGUR - võimalused, mida näen, potentsiaal; TAGASISIDE - mida tundsin, mõtlesin ja tegin, mis oli minu hea kavatsus; TAIPAMISED - mida õppisin, kuidas edasi, mis osas olen teadlikum, mida edaspidi ette näha, et ennetada toimunut; INSPIRATSIOON - milliseid mõtteid toimunu minus tekitab, uus praktikakogemus, mida võiks proovida või kohandada, mis oleks minu arvates parim lahendus või tegu.

TEGEVUSTULEMUSED

- juhi vaatlus M.Tärk
- juhi vaatlus - A.Feldmann
- THA juhi hindamine M.Pettai
- Süsteemsel meeskondlikul sisehindamise 2017-2019 tulemusel
- HTM'i sisehindamise nõuniku S.Lilleste tagasisidel - Eurocities feedback

Oleme kasutanud ka allolevas tööriista kastis olevat süsside vahetamise rollimängu - kuidas olla meta tasandil, seistes kõrval - mida siis näen, kuulen, märkan. Kuidas oleks olla lapse silmade kõrgusel ja selles rollis, kui olukorrad toimuvad või vanema vaatenurk - millised on olnud head kavatsused käitumise taga. Lapse päeva ÕNNESTUMINE tähendab meie jaoks - Eakohaseid võimeid arvestades, lapse huvist lähtuv ja eduelamust pakkuv päev, kus lapse arengupotentsiaali võimeid on rakendatud nii, et laps kogeks rõõmu, lahkust ja inspireerivat eeskuju.

TEGEVUSTULEMUSED:

- läbi rahulolumängude - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Laste-arvamus-saab-nahtavaks-labi-mangu>,
- läbi rahvusvaheliste IELTS uuringute - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-lasteaed-osales-rahvusvahelises-uuringus>
- läbi HEA LASTEAD analüüsi ja kriitilise sõbra märkamiste -

<https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Tallinna-Endla-lasteaed-palvis-tunnustuse-Hea-Lasteaia-Edendaja-2019>

Vabatahtlikud on neutraalsed õpiruumi sõbrad, kelle keeleline väljendusoskus on piiratud ja kes laste arvamust või tõenduspõhiste vastuste adekvaatsust mõjutada ei saa. Meeskonna oma liikmed või pered võivad siinkohal olla abistajad, aga me soovime, et LASTE HÄÄL õpiruumis ei läheks kaduma. Meil on õnnestunud rakendada Rob Goffe ja Gareth Jonesi raamatus „Miks peaks keegi siin töötama?“ kirjeldatud erinevuste rõhutamine nende pisendamise asemel nii laste kui meeskonnaliikmete seas. Endla meeskonnal on see õnnestunud tänu meie kübaratrikile ja tugevuste vaba tahte kaardistustele. Me oleme kõik eriilmelised: nii lapsed kui meeskonna liikmed ja pered, aga meil kõigil on vähemalt üks tugevus/eripära, mille võin tuua endaga kaasa õpiruumi kas juhuslikult, kogemata või teadlikult. Näiteks kolleegi mälestamise lugu, kus me ootamatult kaotasime armastatud kolleegi ja hiljem, kui kõik olime valmis hingedepäeval teda külastama, et koos viia talle valgust kalmistule, siis meie majas aastaid töötanud õpetajaabi, kelle sotsialiseerumine meeskonnaga on olnud tagasihoidlik, ütles, et tal on veel küünlaid kaasas, millistele kalmudele me veel võiks neid oma kolleegi lähedusse asetada. Kogu meeskonna seas oli hämming, et miks ja vastus oli, et tal oleks valgem. Päriselus paneme ka pimedas toas ju tule põlema, et meie lähedastel oleks hea. Ma arvan, et see kogemus muutis maailma. Arvan, et iga meeskonnaliige, kes seda koges, arvab täna kolleegist hoopis teisiti - väärtustab tema tegu ja iga kord, kui nüüd kalmistule lähen, on mul kaasas mõni küünal rohkem ja minu sõpradel ka. Need on lood, mis peavad olema nähtavad, et rasketel hetkedel, kui kerkib üles keeruline töösituatsioon, me ei unustaks ära hinge sügavust ja inimese head olemust. ME KÕIK OLEME LAHKED JA HEAD - seda uskumust on vaja hoida ja uuendada, eriti uute inimeste saabudes või meeskonna liikmete vahetudes. Need lood tuleb nähtavaks teha ja neid lugusid tuleb kaasa rääkima kutsuda ka pered. Meie jõulukaartidel on tavapäraselt perede poolt laste ütluste läbi korjatud lood, mille eest ma just eriline olen laste jaoks, perede jaoks, mis seostub minu kui meeskonna liikme persooniga. Samas raamatus toovad autorid välja erisuste toetamiseks olulise võtmetegevuse: „Inimesed võivad kartmatult „rumalaid“ küsimusi esitada, sest nende annet on väärtustatud ja nende puudustega lepitud. Tähtis on lubada inimestel iseendaks jääda. Tänu sellele saavutatakse teadmiste ning kogemuste pörkumine ja enneolematult tõhusad lahendid“ (2016, 27) Tavapärase arusaama kohaselt on töötaja väärtuslik siis, kui ta loob uut väärtust. Praeguses töömaailmas on toimumas 180-kraadine pööre, kus tööandjad pingutavad selle nimel, et olla töötajatele atraktiivsed. Sama kehtib ka tänases Eesti haridusruumis, kus nõudlus pädevate ja pühendunud õpetajate järele ületab pakkumise. Endla lasteaed on viimasel 3 aastal innustanud, inspireerinud ja julgustanud oma meeskonda, peresid, lapsi osalema erinevates tunnustuse nominatsioonides ja tulemuslikult. Osaletud on mitmetes valdkondades, olgu see näiteks haridusuuendus või haridustegu jms. Meie kommunikatsioon ja avatud platvorm on võimaldanud peredel, koostööpartneritel, kolleegidel meid tunnustustele esitada. Vanemate poolt laekub ettepanekuid ja imelisi lugusid, miks... Lasteaiale, meeskonna liikmetele ja tegudele omistatud tunnustustega saab tutvuda siin - <https://www.tallinn.ee/endla/Endla-lasteaia-tunnustused> Eelnev on tekitanud huvi meie majas toimuva kohta. Oleme Tallinna ülikooli praktikabaasiks ja koostööpartneriks, meid on kutsutud Avatud alguse programmi kui praktikuid, meie juures käiakse juhte vaatlemas, meie meetodikaid ja töövõtteid õppimas ja kõik need külastused lõpevad tagasiside küsimusega - mida kuulsin, nägin, märkasin ja seostatakse meie maja väärtustega. Nii-öelda jällegi kübaratrikk, et kas see, millest me räägime, näitame või teeme seostub meie majas lepitud väärtustega, kus auditorium enne on andnud

sisendi - kõikidel lugematutel kordadel on see nii olnud ja külaliste tagasiside nähtule on alati meeskonna jaoks galeriis nähtavatel postritel. Seda jagatakse iganädalastel kokkusaamistel, sest see töö ja nähtav tulemus pole ühe inimese panus, vaid meie kõigi ühine panus ja oskus koosööda ja lahket nottimisvaba õpiruumi luua, kus lapsed õnnestuksid ja me saaksime jääda iseendaks, kasutades enda personaalseid oskuseid ja võimeid meie ühises AIAS, kus õitsevad lapsed! Julgeme täna arvata, et Endla õpiruumis on märkamine ja sekkumine suuresti õnnestunud. Oleme seadnud endale väljakutse kõikidel tasanditel - LAPSED - nad teavad, kui kellegi silmad on tema silmadest madalamal, siis nendest on saanud automaatselt eeskuju. Kui õpiruumis on uusi sisenejaid, kõige nooremaid, siis lastega üheskoos tutvutakse ja kutsutakse üles toetama, abistama hetkedel, kui täiskasvanul võib jääda mõni detail märkamata. PERED - ei ole nii, et toon paki aeda ja panen ainult teile vastutuse. Midagi saan ise ka ära teha, et õpiruumis oleksid lahked, hoidvad suhted. Pered on välja toonud tegusid: näiteks saan luua rohkem aega lapsele, et rääkida tema päevast, saan usaldada õpetajat ja luua aega, et vestelda oma lapse edusammude üle, saan jääda lahkeks. Juhtkond on seadnud endale sama väljakutse, mis on tema meeskonna liikmetele - õiglase tööruumi loomest lähtuvalt praktiseerime tööd antud materjaliga - see tähendab seda, et kui õpetaja ei saa tänases õpiruumis teha valikuid, millise materjaliga ta tööd teeb - mis rahvusest, soost või vanuses lastega, siis juhtkond on endale püstitanud sama väljakutse - teha tööd olemasoleva materjaliga inimestega, kes meie majas täna tegutsevad, meelitades välja, inspireerides tegutseja arengupotentsiaali ja leides üles personaalsed tugevused, mis meeskonna liikmel on ja kuidas ta saab seda oskust kasutades aidata meid ühiste eesmärkideni. Näiteks õpetaja saab enda tugevustele toetudes disainida õpiprotsessi - kui projekt on ühtne, siis tee selleni sõltub minust ja minu oskustest. Ma olen hea õuesõppes ja looduses - see on mu tugevaim külg või ma olen laulev ja loominguline või keel ja kirjandus on minu tugevaim valdkond ja kirg. Ma saan õnnestuda siis, kui saan tegutseda oma tugevustel. Siis püsin ma laste vastu lahkem ja mul on kergem õpipäeva üles ehitada. Eelpool kirjeldatud rakendades suudame koos meeskonnaga mitte lihtsalt kaardistada märkamisi, et formaalsus oleks täidetud, vaid meeskondlikult peetakse kinni kokkulepitud sekkumise ajakavast. Oleme seda suutnud läbi siiruse ja empaatia. Kuidas on asetada ennast teiste kingadesse, tööriistakast: susside vahetus - mis siis, kui see tähelaps, kes mulle väljakutset valmistab, oleks minu lapselaps ja keegi eakaaslane oleks tema vastu tõrges või arvaks, et ta on tülikas; kui see noor vanem, kes ei oska koheselt kommunikeerida või on emotsioonis; mis siis, kui see on minu laps, kes puutub esimest korda kokku lasteaia haridusruumiga - kuidas ma tean, kuidas käituda või mis mu lapsele on hea. Oman vaevalt 2-3 aastat ühe lapsevanema esmast kogemust ja minu vastas on 35 aastase staažiga inimene, kes on lapsi näinud, kelle pärast tulevad tänagi täiskasvanud inimesed õpiruumi, et tervitada ja heldinult küsida, kuidas teil läheb. Või superstaarid lavalaudadelt räägivad lugusid, kuidas õpetaja päästis ta piinlikust olukorrast, kui oli unustanud kooriproovi range riietuse ja õpetaja jooksis bussijaama, et lapse päev õnnestuks, viis unustatud riided talle järele. See õpetaja töötab meil tänaseni ja mis kõige imelisem - aastaid töötas õpetajaabina ja laps peab teda oma esimeseks õpetajaks. Tullis tagasi tänasele lõpupeole vilistlasena, olles eeskuju, pianist, ühendkooride dirigent, võimekas laulja, tuleb, sest see maja ja AED on pakkunud talle ühe hetke kogu eluks - need inimesed on ju täna meiega - milline väärtus see on. Keegi ei pea kellegagi võistlema, saan jääda endaks, mis sest, et oskused vajavad arendamist. Kõigil on oma aeg ja tempo ja viis selleni jõudmiseks. Näiteks kui majas juhtimine muutus, siis oli pedagoogiline dokumenteerimine paberandjatel kladedel ilusas käekirjas, täidetud päevikutel puudus data või pilvepõhine platvorm, kus seda dokumenteerida. Mida me tegime? Küsisin esmalt harjumusi ja olemasolevaid oskusi, selgus, et endise juhi korraldusel pidid kõik logima lasteaia e-posti ja vaatama päeva alguses üle oma ametimeilid. See oli

hea algus - sealt edasi lihtsalt näitasin ühte teist keskkonda, kuhu samamoodi saab sisse logida. Võtsime prooviperioodi - mängisime, katsetasime seal keskkonnas, proovisime nii, et see pole peredele nähtav, et tuleks julgus. Keegi ei soovi ju olla milleski oskamatu, eriti staažikas õpetaja, kellel on laitmatu kõrge kutseoskus ja reputatsioon, aga nõrgad digipädevused. Kuidas saaksid need olla head, kui pole olnud vajadust, aega ja harjumist ja vabadust eksida. Selleks on vaja luua ruumi. Iganädalaselt vaatasime koos suurel seinal oma avastused ja katsetused üle, turvaliselt õppisime koos, ei toonud koolitajaid - olime iseõppijad ja avastajad kellelegi hinnanguid andmata, kõik vastused ja katsetamised olid õiged - oli ka dialoog, kus üks särav suhtesilla looja, eriline pedagoog, kes on ka eelmise aasta 2019 Tallinna aasta õpetaja laureaat ütles, et tal pole seda väljakutset vaja kuskil keskkonnas ja tema läheb töölt ära ning arutelu, mõttepaus ja lahkus aitas siit üle. Juht pidi võtma aega ja arutlema just selle üle, et sa oled imeline lastega ja sa oled imeline kolleeg - sinu pärast tullaakse vilistlaste poolt siia tagasi, 35 aastat praktikat ja sa soovid lahkuda ühe keskkonna platvormi pärast, kelle loojateks on ilmselt poisid, kes pole lapsi näinudki. Mis päriselt tähtis on - LAPS - et lastega oleks hästi ja sa oled sellel alal suurim ekspert, keskkond on kõigest tööriist. Vaatame üle kollegiaalse ressursi, kes saab siin sind toetada, kuni oled ise valmis seda tegema. Täna on see õpetaja üks süsteemsemaid nädalaplanaid ja eliis platvormil tegutseja, laste tegevuste blogija ja enda endla logiraamatusse sisendi andja. Kõike saab, kui äratada tugevused ja seada end teiste kingadesse ja kedagi ei notita, vaid antakse teada, mis minus on väärtuslikku. Tehtud tegevustulemused saavad võrgustikus osalejatele nähtavaks läbi kohtumiste memode ja Eliis-platvormi. Selle alusel saab iga õpiruumi LAPS endale sobivalt disainitud õpipäeva. Oleme tõdenud meeskonnaga lahendusi otsides, et me kõik (lapsed/meeskond/pered) oleme ainulaadsed, eristuvad ja see on meie tugevus! Selleks, et sekkuda lapse päeva soovitame esmalt küsida: "Kuidas minna või kuidas sekkuda?" Soovitame lugeda Thomas Gordon'i ja Noel Burch'i raamatut „Õpetajate kool“ (2006), kus ilmneb, et enne kui läheme lapse päeva puutama või seal midagi muutma, peaksime ise olema teadlikud, kuidas igapäevases õpiruumis tegutseda nii, et säiliks nii õpilase kui õpetaja enesehinnang, loovus ja arenemistahe; kuidas vähendada lootusetust ja läbipõlemise ohtu. Raamatus kirjeldatud lihtsate suhtlemisoskuste ja järeleproovitud meetodite abil on tõepoolest võimalik muuta suhteid haridusruumis ning hakata lahendama probleeme nii, et kõik osapooled oleksid rahul. Näiteks kui suunasime noore õppejuhi supervisiooni koolitusele ja ta vastas, et ta ei tea ja sooviks ikka midagi praktilist ning seda läbides tagasisidestas juhile, et see oli parim valik. See tagasiside innustas juhti soovitama seda koolitust lasteaias muusikapedagoogile, et registreeru ja võta see pikk koolitus, mille tulemusena on temast juba saanudki coach ja superviisor inimestele enda ümber. Lasteaias tegutses tema algatusel SIGNE VESSO co visioon ja supervisioon, kus siis vabatahtliku ülelinnalise õpetajate grupi toel neid juhtimise käsiraamatu tööriistu katsetati ennast jõustavalt. Osad meetodid on meie tänases tööriistakastis aktiivselt kasutusel, näiteks grow mudel ja grupi co visioon ning Rosenbergi 5 osaline situatsiooni lahendamise oskus - 1) mis toimus kellega, 2) mida kuulsin, märkasin, 3) mida tundsin, 4) mida oleksin vajanud ja 5) milline on minu palve osalejatele. Küsimus pole tegelikult selles, kuidas õpilastega "hakkama saada". Endla meeskond on läbinud "Gordoni õpetajate kooli" koolitustsükli P.Murriku juhendamisel ja oleme kasvatanud teadlikkust "Kuidas kiiresti läbi põleda":), et märgata ja ennetada kolleegide puhul ilmnevaid väsimustundemärke ja olla valmis grupi vajaduspõhiseks co-visiooniks jms.

TEGEVUSTULEMUSED:

- Hommikune üllatuskontsert, lastevanemate algatusel - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-MUSIKAALNE-OPETAJATE-PAEV-TALLINNA-ENDLA-LASTEAIAS>
- Lahkuse ja toidu väärtustamine - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-ROOMUSTADES-LAPSI-ROOMUSTAME-KA-ISEENAST>
- Kogemuse jagamine Tallinna haridusjuhtide avauritusel 2020 - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-Opiruum-jagas-oma-kogemust-Tallinna-haridusjuhtide-oppeaasta-avauritusel>
- Eriolukorras õppeaasta lõpetamine ja uute tulijate tervitamine - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-esimene-eriolukorras-oppeaasta-lopetaamine>
- THA tunnustus 2020 "Tunnustav Lasteaed" - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Tallinn-Endla-Lasteaed-palvis-Tallinna-Haridusameti-tunnustuse-Haridusuuendus-2020-ja-Tunnustav-lasteaed>
- Tulemuslik hooliv koostöö põhineb väärtuspõhisel kogukondlikul koostööl - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Tulemuslik-hooliv-suhtlemine-eriolukorras-pohineb-vaartuspohisel-kogukondlikul-koostool>
- Eriolukorras jätkusid meeskonna arenduskoolitused - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-meeskonna-liikmed-lopetasid-TLU-taiendkoolituse-GoogleMeet-vahendusel>
- Hanze Ülikooli Master Talent külastus ja märkamised - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-voorustas-kulalisi-Hollandist-Hanze-ulikoolist>
- Endla eestvedamisel VERGE koolitus koostöö lasteaedade meeskondadele - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-estvedamisel-toimus-VERGE-koolitus>
- Õpiruumi kogemuse jagamine rahvusvahelisel keele konverentsil - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-lasteaed-jagas-oma-opiruumi-praktikat-17.-19.-jaanuaril-2020-toimunud-IV-Laanemeremaade-rahvusvahelisel-kirjaoskus-konverentsil>
- Aasta vabatahtliku nominatsioonile esitamine - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-SA-Archimedese-noorteagentuur-tunnustab-meie-vabatahtlikku-Jan-Zhaludi-Aasta-noore-vabatahtliku-tiitliga>
- Ettevõtlikud lapsed on asunud õpetajaid jõustama - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Ettevotlikud-Endla-lapsed-on-asunud-opetama-ja-joustama-opetajaid>
- Tunnustatud jõustatud töötajad jagavad oma kogemust ja mõtteid vabariiklikul tasandil
 - Klassikaraadio - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-lasteaia-muusikaopetaja-Kersti-Kuusk-jagas-oma-motteid-ERR-Klassikaraadios>
 - Raadio Kadi "Ulgusaarlased" <http://kadi.ee/jarelkuulamine/ulgusaarlased-27-06-20-kersti-kuusk/?fbclid=IwAR0wB5YC52HjScv2rhEMMjPC2n7GyoxXXMh1ONjdgmXpNVqKzPd7D3qwNB0>
- Tegevõpetajate külastused ja tagasiside - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-Lasteaeda-kulastasid-oktoobris-projektippe-kogemuskohtumiste-raames-65-Eesti-tegevopetajat>
- Pedagoogid jagavad koos lastega õpiruumi parimaid praktikaid tegevõpetajatele - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-lasteaed-kais-enda-praktikalist-kogemust-jagamas-THA-Opetaja-juhtimise-tarkus-konverentsil>
- Koostöö AVATUD ALGUSE programmiga praktik lasteaiana -

<https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Tallinna-Endla-Lastead-alustab-koostood-Avatud-Alguse-koolitusprogrammiga>

- Sisendi andmine riikliku õppekava arendamisele - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-lasteaias-kogunes-oppekavaarendus-tooruhm>
- Õpetajate algatusel co-visioon - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endlas-kohtub-iga-kuu-supervisiooni-grupp-opetajate-enda-initsiatiivil>
- Praktikabaasiks olemine - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Tallinna-Endla-lasteaed-oli-Tallinna-Tervishoiu-Korgkoolile-praktikabaasiks>
- Väärtuslasteaegade koostöö jõustamisretked - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Kesklinna-vaartustelasteaedade-koostogrupi-uus-valjakutse-viis-Hiiumaale>
- Kolme tasandi koostöö ja koos õppimine - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-lasteaed-labis-avalike-teenuste-arenguprogrammi>
- Õpiruumis toimuva nähtavaks tegemine läbi artiklite -
 - Äripäeva Personal Praktikus - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Aripaeva-Personal-Praktikus-ilmus-artikkel-Endla-lasteaiast>
 - Õpetajateleht - <https://opleht.ee/2019/12/gruune-ott-lapsest-lahtuv-kasvatus-ei-tahenda-vabakasvatust/>
 - Õpetajateleht K.Kuusk - <https://opleht.ee/2019/10/opetajatel-jagus-roomu-ja-pisaraid/>
- Innovega koostöö Targa Juhi hommikud - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Innove-Targa-juhi-hommikul-kolas-Tallinna-Endla-Lasteaia-kaasava-vaartuspohise-juhtimise-praktika>
- Naised Mai jooksul - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-naised-kaisid-Maijooksul>

VALITUD FOOKUSTEEMA EESMÄRK - Teha nähtavaks tänases õpiruumis rakendatava väärtuspõhise kaasava juhtimise ja meeskondlikult kasutatavate meetodikate mõju täiskasvanute EMOTSIOONIDE MÄRKAMISE JA JUHTIMISE oskuste arendamisele, mille tulemusnäitajateks on:

- Saavutatud parem kontakt LASTEGA/PEREDEGA: iga õppeaasta alguses mängime läbi peredega ootuste-vastuste mängu selgitamiseks peredepoolseid ootuseid lasteaiale ja meeskonnale. Seega seades lasteaiale ootuseid, kaardistab lapsevanem ka enda võimaliku panuse lasteaiaga koostöök - mida tema saab ära teha, et ootus täide läheks. Nii toimides inimesed ei vastandu vaid keskenduvad ühisele eesmärgile ja sellest võidab iga õpiruumis osaleja: laps/vanem/meeskonna liige, võttes vastutuse oma käitumise eest, enda enesehinnangut hoidvalt.
- Meeskonna arenguestluse formaadid on muutunud GROW mudeli põhiseks, kus kuvandub personaalsete eesmärkide seostamine meie ühiste kokkulepete või väärtuspõhiste eesmärkidega, mille tulemusel on inimesed õnnelikumad ja jõustatud. Läbi meeskondliku co-visiooni, teami coachingu ja mentorluse oleme suutnud luua jõustava ja võistlusvaba töökultuuri, kus täiskasvanud oskavad iseenda tassi täis hoida, suurendades õppimise ja õpetamise ajakvaliteeti LAPSELE. Kuidas me seda oleme teinud või läbi milliste tegevuste sellest saab lugeda siit -
- Me mängime "KÜBARATRIKI" mängu vajaduspõhiselt iga päev: laste hommikuringides, meeskonna koosolekul või külalisi võõrustades. Nii korjame me alati tagasisidet (mis jäi meie kokkusaamisest või koosoldud ajast meelde, väärtus/mõte/oskus/idee, mille võtan kaasa...). Läbi ootuste mängu õpiruumile läbi süsside vahetamise - see on tulnud meie tööriistakastist kombinatsioonina ja on olnud meie jaoks tõhus ehk me mängime seda erinevates kooslustes

ressursside ja vastuse jagamiseks sagedasti (lapsed, pered, meeskond). Kõik saavad endale ühe tühja kaardi ja markeri ning kui on nt õppeaasta alguse koosolek, siis saan sinna kirjutada loetavalt oma ootuse kas koosolekule, õpiruumile või kaaslastele jne. Näiteks on ootus, et soovin, et mu lapsel oleks siin turvaline või et laps oleks kooliks valmis või et lapsel oleks sõpru. Kui ootus kirjutatud, asetatakse kõikide osalejate kaardid ringi keskele põrandale, et neid oleks ringis osalejatel võimalik lugeda. Seejärel saavad nendest põrandal olevad ootused. Tuleb teine samm: ma valin sealt põrandalt ühe ootuse, mis mind kõnetab või millega ma oskaksin midagi peale hakata ehk ma tean, kuidas selle ootusele saaks lähemale, et see täituks ja kaardi teisele poolele saan märkida 1, 2 või 3 võimalikku lahendust - mida mina saan, oskan, tahan ära teha, et see ootus läheks täide. Sealt tuleb ressurss ning muidugi on põrandal teemasid, mis tekitavad nõutust, aga elus on ka nii ja midagi saan ikkagi teha ning sealt tulevad ka koostöölepped: saan jääda lahkeks, räägin, olen ise positiivne, saan olla eeskuju, saan võtta aega. Need kõlanud ootused ja lubadused või tegevused jäävad postrina nähtavaks just nendesse kohtadesse, kus me selle sihtgrupiga sagedasti kohtume. Näiteks, kui kohtun peredega rühmauksel ja hommikul on seal ärritunud vanem ning seinal suurelt sõnad: jään lahkeks, usaldan, võtan aega ja siis pahandan seal meeskonna liikmega või pakun ebasobivat partnerlust, teades täpselt, kus neid lubadusi ja koostöövõimalusi pakuti kõikidega koos ühtses ringis. Või sündmusi üles ehitades saab sealt ressursi kaardilt võtta, kes vanematest mida oskab ja valmidus partnerlust pakkuma, siis on lihtne alustada dialoogi, et meie kokkusaamisel ütlesid, et sul on valmidus ja nüüd siis olekski... . Ühe MÄRKSONA mäng: mida kuulsin, nägin ja mille võtan siit ühisest ajast kaasa. Näiteks lahke, koostöine, avatud, hooliv, õiglane tööruum, vastutus. Seda kasutame väliste külaliste puhul õpigruppide tagasiside saamisel, et kontrollida, kas see mida ja kuidas teeme, on ka väärtustega seostuv ja kas see on nähtav - senini on olnud. Kus või kuidas paiknevad nende märksõnade või saadud tagasiside valguses meie väärtused, kuidas nad seostuvad (nt. avatud, koostöine, lahke, vaba, inspireeriv) meie kokkulepitud väärtustega ja millises meiepoolses käitumises need väljenduvad.

USUME, ET ANALÜÜSI KÄIGUS LEIAB TÕENDUSPÕHIST KINNITUST meiepoolne väide, et õpiprotsessi on võimalik üles ehitada mõtestatult, lähtuvalt kehtivatest haridusruumi õigusaktidest, määrustest, raamdokumentidest. Kui organisatsioon on ühistest väärtustest/kokkulepetest teinud endale töövahendi, mida kasutatakse igapäevaselt ja väärtused väljenduvad õpiruumis tegutsejate igapäevases käitumises. Peame oluliseks **lastevanemate aktiivset osalust**, kus pered koos lastega ja meeskond on kaasatud ühistele väärtuste otsingutele, mis kestavad meil kolmandat aastat läbi erinevate projektide - jõulust jaanipäevani. Oleme aktiveerinud peresid ja meeskonda läbi väärtuskõneluste ja kaasavale haridusele omaseid lähtekohti avades nii, et inimesed ei vastanduks, mõistmine tekitaks koostöö, sest sellest võidab meie õpiruumi LAPS.

VALIKU PÕHJENDUS: Hoolivat hoidvat õpiruumi saab ehitada seda esmalt kogedes, selleks on vaja esmalt hoolida, pöörata oma puudus eripäraks, luues ruumi väljakutsete lahendamiseks. Endla õpiruumi püüdlus on igale töötajale disainida sobiv töökeskkond, otsides siiralt koostöiseid lahendusi, et õpetaja/meeskonnaliige oleks rõõmus, vähem koormatud, õnnelik, hoitud, tunnustatud. Meie uskumus on, et õnnelik õpetaja tagab õnnestumisi täis päeva lapsele. Läbi enda emotsioonide märkamise ja juhtimisoskuse, püsib fookus LAPSEL ja tema õnneliku õpiteekonna disainimisel. ENDLA õpiruumi väärtuseks on LAPS ja tema arengut toetav õpiruum. Eelmisel õppeaastal läbiviidud rahuloluküsitlustes lastele, lapsevanematele ja pedagoogilise personali tähelepanekutes on välja joonistunud kuvand meie majast, kui sõbralikust, hoolivast kasvukeskkonnast, kus arvestatakse nii laste kui töötajate vajaduste ja eripäradega. Viimase aasta meeskonnaliikmete rahulolu skaala vabaduse/kuuluvuse/professionaalsuse/õnnelikkuse osas näitas, et inimesed, kes siin toimetavad, on

jõustatud ja õnnelikud, hindavad kõrgelt enda professionaalsust, (95% meeskonna liikmest hindas ennast 1...10 palli skaalal, 8-10 palliga) omavad praktilist kogemust, pädevust ja ettevalmistust lapse arengu suunamiseks varajase märkamise ja sekkumise küsimustes. Endla maja meeskonnal on õnnestunud luua suhtlus sildasid ja olla kaasatud ümarlaudadesse. Vanemad usaldavad oma laste õpetajaid, pakuvad partnerlust ja tunnevad huvi, kas nende laste õpetajatega on hästi, luues ise omaalgatuslikult jõustamise mudeleid (nt. [külalistunnid ja Endla perede akadeemia](#)). Oleme meeskonnas seda hoolimist tundnud – kuuleme tihti laste ütlusi õpiruumis, kus nad ütlevad oma kaaslastele ja lasteaia töötavatele täiskasvanutele: "Mul oli lahe päev, sa oled parim/ilusaim/ lahkeim jne"). Oleme märganud, et ka pered/kolleegid tunnevad ja kogevad seda läbi meie õpiruumi laste - lasteaia seintele on tekkinud märkamised, kus kõigil on oma lugu meie majas tegutseva täiskasvanuga – on imeline anne öelda välja asju, mis on hästi ja mille eest ollakse tänulikud. Näiteks: Eelpool kirjeldatud väärtuslugude nähtavaks tegemine. Nende korjamine lastelt, peredelt, kolleegidelt; personaalsed seinapostriid, personaalsed kaardid lugudega tähtpäevadeks. Näiteks meie pikaajaline majahoidja tuli peale ühte sündmust, kus ta oli saanud vanematel sellise personaalse lugudega kaardi, kus lapsed olid kirjeldanud lugusid, mis temaga seostusid, juhi juurde ja võttis rinnataskust välja kaardi ja tahtis seda jagada. Ütles, et ta on 15a olnud majas tööl ja see on esimene kord, kus ta päriselt teab, mida lapsed temast mõtleavad, et ta aitab nende ratastel kummid täis pumbata või et tal on kui mütoloogia tegelasel 5 kätt - igas käes erinev tööriist ja oskus või et tal on vägev lumekahur. Juht tundis sellel hetkel, et töö, uhkus ja väarikus oli selles mehes - ta tundis ennast olulisena. Me ei vaja asju, vaid ühiseid väärtustatud hetki. Arvan, et seda kaarti nägid nii tema sõbrad kui pereliikmed ja see on hinnalisim tagasiside, mis laste suult korjatud perede poolt. Peale seda oli teda väga lihtne saada koostööle ka asjades, milleks ta alati ei soostunud. See oli tema maja ja lapsed ja need olid tema pered - ühisüritustel osales ta uhkusega, olles väarikates rollides - tervitades tulijaid või juhatades inimesi ruumidesse.

VÄÄRTUSARENDEUSE HETKESEIS LASTEAIAS - LASTEAIAS VISIOON, MISSIOON
PÕHIVÄÄRTUSED *väljavõte Tallinna Endla Lasteaia arengukava 2020-2022 (lk 4)* **Visioon** – Tallinna Endla Lasteaed on perekonda toetav, keskkonda väärtustav ja lapsesõbralik lasteaed, kus loova arengukeskkonna kaudu kujuneb lapsel ümbritseva maailma mõistmine. **Missioon** – Tallinna Endla Lasteaed on turvaline ja põhiväärtusi kandev õpi- ja kasvukeskkond, kus koostöös soodustatakse lapse igakülgset arengut ja isikupära. **Põhiväärtused** – Põhiväärtuste teemalised dialoogid organisatsioonikultuuri osana toimuvad iga õppeaasta alguses koos perede ja meeskonnaga. Väärtuspõhine koostöö ja lepped jäetakse nähtavaks terveks õppeaastaks, st ootuste mängu tulemus, millest eelpool räägitud - kuidas leiame ressursse, kuidas saab põhineda vabadel valikutel - see ongi KÜBARATRIKK endla aias, kus ootustest saab vaba vastutuse võtt ja personaalne kõikide osapoolte panustamine ja need on nähtavad keskkondades, kus me igapäevaselt kõige keerulisemaid situatsioone lahendame või väljakutseid vastu võtame. **Koostöö:** koostöö suurte ja väikestega viib sihile, koostöös kujundame positiivse sisekliima **Ausus:** oleme ausad mõtetes ja tegudes, meie püüdlused on läbipaistvad ja lihtsalt mõistetavad **Sallivus:** austame, mõistame, märkame eriilmelisust, erinevaid põlvkondi ning erinevate rahvaste kultuure ja omapära **Hoolivus:** toetavas õhkkonnas hoolime endast, teistest ja ümbritsevast maailmast ning tervisest ja arengust



Väljavõte Lasteaia 2019-2020 õppeaasta [TEGEVUSKAVA \(.pdf\)](#). lk 12-13 ENDLA LASTEAED ON ATRAKTIIVNE, ÕIGLANE TÖÖKOHT SÕLTUMATA AMETIKOHAST, KUS PERSONALIL ON VÕIMALIK DISAINIDA ENDA TÖÖAEGA JA PROFESSIONAALSEID ARENGUEESMÄRKE LÄBI KÜSIMUSE "MIDA LAPSED SELLEST VÕIDAVAD"

- Personal on professionaalne orienteeritud enesetäiendamisele
- Personali seas valitsevad head suhted, koostöö, toimib hoidev hooliv organisatsioonikultuur
- Meeskonna liikmetes uute oskuste arendamine: Montessori, Reggio Emilia pedagoogika ja kogukondade koostöö, elementide step-by step kasutusele võtta vastavalt meeskonna valmidusele ja oskustele.
- Töötajate päeva disain on toetanud psühhosotsiaalset keskkonda ja aktiveerinud töötajaid (ennetustöö, teavitus, tolerantsus - sallivust toetavate meetodikate kasutus, tööaja disain, tegevuskeskused, ümarlauad, õppekäigud, külalisesinejad, üritused, tunnustamine, koolitused)

ENDLA LASTEAED ON AVATUD KOOSTÖÖPARTNER EELKOOLIEALISE LAPSE ARENGU TOETAMISEL, PERELE AVALIKU, KOLMANDA JA ERASEKTORI ORGANISATSIOONIDELE NING ERAISIKUTELE EESTIST JA VÄLISMAALT.

- Lasteaial on organisatsiooniüleseid koostööpartnereid ja organisatsioonikultuur toetab häid suhteid meeskonnas, laste ja peredega (organisatsioonis valitseb hea psühhosotsiaalne keskkond, ennetustöö, teavitus, tolerantsus - sallivust toetavate meetodikate kasutus, tööaja disain, tegevuskeskused, ümarlauad, õppekäigud, külalisesinejad, üritused, tunnustamine, koolitused).
- Laste ja töötajate päevadisaini, eesmärk on: Rühmade ülene koostöö, projektõppe mõtestatud rakendamine lasteaias, mis võimaldab disainida lapsest ja töötajast lähtuvaid terviseteadlike tegevusi ja valikuid. ([TK 2019-2020 vt. viited ja lingid](#))
- Organisatsiooni liikmete vahelist koostööd hoidev ja hooliv organisatsioonikultuur, mis toetab lasteaia ülest kogukondlikku koostööd (põhinev fookusgrupi huvil nt.valdkond, projekt, piloot, meetodika vms).

MIDA SOOVIME SAAVUTADA/KUHU TAHAME JÕUDA: Läbi oskuse ENDA EMOTSIOONE MÄRGATA JA JUHTIDA võtab iga õpiruumi täiskasvanu vastutuse enda jõustamise eest. Luues ennast jõustavaid tagasiside mudeleid enda õpiruumi lastele, mis kannavad "edenemise mõtteviisi".

ANALÜÜSI TULEMUSENA LUUAKSE - ENDLA ÕPIRUUMI emotsioonide märkamist ja väärtuspõhist kaasavat juhtimist tunnustussüsteem, mille statuudid (lastele, peredele, meeskonna liikmetele ja koostööpartneritele) tunnustavad ettevõtlikkust, algatust, eeskuju, väärtuspõhist koostöökultuuri. Näiteks Endla õpiruumi "Oskar" nimega "ENDLA" (autasu sümboliseerib tublit Eesti naist, kellel on kaunis Eesti

nimi ENDLA, kes on lahke, töökas, tark ja armastab lapsi. Kui auhinna saajaks on meesterahvas, siis kannab auhind nime ENDEL). Statuutide loetelu:

- LASTE (RÜHMADE) TUNNUSTUS (kevad õa. lõpus - aiafestivalil) - Endla Eeskuju, Endla Edulooja, Endla Ettvõtlik,
- TÖÖTAJATE TUNNUSTUS (pedagoogidel okt ja teenindav mai)- Endla Innovaator, Endla Elutöö, Endla Eluõppur, Endla Eeskuju
- MEESKONNA TUNNUSTUS (kevad õppeaasta lõpus - aiafestivalil) - Endla Väärtustekandja, Endla Koostöökultuuri Edendaja
- PEREDE (LASTEVANEMATE) TUNNUSTUS(kevad õppeaasta lõpus aiafestivalil) - Endla Edulooja, Endla Edendaja, Endla Märkaja/Tunnustaja
- KOOSTÖÖPARTNERITE TUNNUSTUS (september lasteaia sünnipäeval) - Endla Edulooja, Endla Märkaja
- SÜNDMUSE TUNNUSTUS (september lasteaia sünnipäeval) - Endla Edulugu, Endla Elamus
- TERVISEDENDUSE JA KESKKONNAHOIU TUNNUSTUS (aprillis südamenädalal)- Endla Tervisetegu, Endla Rohejälg

EDASINE TEGEVUS JA VAJADUS - Õpiruumi vajaduspõhine:) autasu "ENDLA ÄMBER" hetkel meil sellist tunnustust pole, küll aga võiksime olla tänulikud olukordadele ja ettevõtjatele, mis pole õnnestunud. Varasemad õppetunnid aitavad meil tulevikus edukamad olla. Tänu sellele autasule saame KONFLIKTIVABALT analüüsida parendamist vajavaid oskuseid läbi huumoriprisma ning üheskoos jõuda parimate lahendusteni. *(vt. lk 8 Igasugune tagasiside peab ehitama, mitte lammutama. Ilma hinnanguid andmata püüame leida käitumise taga oleva hea kavatsuse.)*

KUIDAS LASTEAIA VÄÄRTUSED ANTUD TEGEVUSTES AVALDUVAD - Oleme Meeskonna/Perede/Lastega Kogenud, et AIAS, kus vabaduse ja vastutuse vahel on tegutsejate kokkulepitud väärtused, "ÕITSEVAD LAPSED". Endla lasteaed on multikultuurne kogukond, kus tegutsevad 17-dest erinevast rahvusest pere ja meeskonnaliiget (Iraan, Läti, Austraalia, Ukraina, Türgi, Vene, Pakistan, Gruusia, Briti, Belgia, Kreeka, Itaalia, Poola, Tšehhi, Slovakkia, Kolumbia) Oleme jõudnud äratundmiseni, et põhiväärtused (nt. ausus, lahkus, jne) ei tunne riigipiire ja keskkonnas, kus valitsevad HEAD SUHTED JA KOOSTÖÖ on kõikidel õpiruumis osalejatel võimalik kogeda uhkust oma päritoluma, kultuuri, traditsioonide ja eriliselisuse üle. Haridusruum on tuleviku ehitaja, kus meeskond koos peredega võib olla nutikas ning ettevõtlik kogukond, kes suudab nõrkused pöörata ümber tugevusteks ja lootusetuse asemel kasvatada positiivset ühishingamist.

... VEEL TÄIENDAVAD TÕENDUSPÕHISUST KAJASTAVAD VIITEID

- [Tallinna Endla Lasteaia arengukava 2020-2022](#) (väljavõte lk.9 - 6. ARENGUKAVA 2020 - 2022 KOOSTAMISE PÕHIMÕTTED Lasteaia arengukava valdkonnad ja suunad on seostatud Tartu Ülikooli Eetikakeskuse "Hea Lasteaed" mudelil ja on seotud sisehindamise erinevate valdkondadega.)
- Lasteaia 2019-2020 õppeaasta [TEGEVUSKAVA \(.pdf\)](#). (väljavõte lk 9 - jätkuv valdkonna põhine SH tulemuste analüüs ja edaspidine eesmärgipüstitus arvestades sh ka "Hea lasteaia" valdkondi: 1) Juhtimine, 2) Koostöö ja head suhted, 3) Lapse arengulised vajadused, 4) Kasvamist arengut toetav keskkond)
- Tallinna Endla lasteaia [Õppekava](#) (väljavõte lk.5 - 1.2.2 Väärtused)
- Tallinna Endla Lasteaia [TEL tegevuskava 2019-2022](#) (väljavõtle lk 3 - Tallinna Endla Lasteaia TEL tegevuste prioriteetid 2019-2022 on seostatud Eesti haridusruumi , HTML'i,THA, TAI ja TÜ

eetikakeskuse Hea Lasteaed valdkondade ja väljakutsetega (Endla TM ja huvigruppide TEL väljakutsete mõttepilv 2018-2019) VÄÄRTUSPÕHINE KAASAV JUHTIMINE - Eesmärkide seadmine ühiselt platvormilt, tegevuste ajajoone ja eduteguri visualiseerimine kõikidele sidusgruppidele, kus arendustegevuste ja muutuste juhtimine toimub väärtuspõhisel valikuvabadusel ja vastutusel)

MEESKONNA IGAPÄEVASED TÖÖVAHENDID, läbi mille oleme suutnud oma EMOTSIOONIDE MÄRKAMISE JA JUHTIMISE oskust arendada, (*tööriistakasti vahendite kasutust ja praktikate mõju meeskonna tegevusele on eelpool analüüsis näitlikustatud*) [Võimestatus Ja Motivatsioon](#); [Vastupanuga Toimetulek](#); [Tajupositsioonid](#); [Tagasiside](#); [Suhtlemistõkked](#); [Suhtlemistasandid](#); [Prosci 5 muudatuste juhtimise põhimõtet](#); [Mentorituji](#); [Meetod - vastastikune õpetamine](#); [Meetod - süsside vahetamine](#); [Meeskond - suhtlemine](#); [Lühike tugevuse test](#); [Lühike HEASOOVLIKKUSE harjutus](#); [Küsimuse kaardid](#); [Konfliktvahendamise mudel](#); [Kas ma andsin endast parima](#); [Harjutus motivatsiooni leidmiseks](#); [Aktiivne kuulamine](#); [Emotsionaalse intelligentsuse mõõdik](#)

MILLINE ON POSITIIVNE MÕJU LAPSELE? MILLISTE ANDMETE PÕHJAL SAATE JÄRELDUSI TEHA?

- Lapse andekuse toetamiseks ja õppekasvatustegevusele täiendava lisaväärtuse loomiseks on lasteaed piloteerinud huvihariduse programmi neljal suunal (*vt.lk - 2;3;11*), mille kvaliteeti on hinnanud [Tallinna Haridusamet ja Tallinna Ülikooli eksperdid](#) koos lasteaia juhtkonna, laste ja hoolekoguga. Lasteaed tähistab jätkuvalt rahvakalendri sündmuseid ja viimaste aastate jooksul on loodud uusi jätkusuutlikke traditsioone, mis toetavad kogukonna kultuuri ja väärtuspõhist koostööd (Aiafestival, emadepäeva tähistamine, ühised jõuluagssed väärtuse otsingud, vanavanemate päeva tähistamine, Eesti Vabariigi sünnipäeva trepikontsert jne). Lasteaias on tekkinud väärtuspõhine koostöökultuur, kus meeskonna ja perede poolt ärgitatakse laste ettevõtlikkust ja pakutakse uusi teadmisi läbi mängulise avastamisrõõmu ja positiivsete emotsioonide. Tulemuse väljundiks on laste ja perede ning töötajate rahulolu ning [haridusruumi märkamised ja tunnustused](#).
- Saavutatud parem kontakt LAPSEGA/PEREGA
 - perede akadeemia - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Uudne-olukord-tanases-haridusruumis-on-loonud-ENDLA-PEREDE-AKADEEMIA>
 - terepäev - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Esimene-kohtumine-lasteaiaga-Terepaev>
 - laste MAAILMAKOHVIK - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endlas-avatud-Laste-Maailma-Kohvik>
- Haridusuuenduste piloteerimised
 - Montessori pedagoogika <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Tallinna-Endla-lasteaed-taaselustas-Montessori-pedagoogika-munitsipaallasteaias>
 - Huvihariduse piloot koostöös Tallinna Kunstikooliga <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Tallinna-Endla-lasteaias-alustas-koostöös-Tallinna-Kunstikooliga-kaesoleval-oppeaastal-huvihariduse-pilootprogrammi>
Huvihariduse tegevused on nähtavad peredele ja õpetajatele Eliis platvormil seostatud lasteaia õppetegevuste eesmärkide ja väärtustega, tegevuses osalevate laste osakaal 94-st/87 last

- Suurenenud õppimise ja õpetamise ajakvaliteet LAPSELE - <https://drive.google.com/file/d/1TzEpQ6bPMrMkqDUMZ4T2iAYFADxtDaYY/view?usp=sharing>
- Multikultuursuse toetamine ja praktikate jagamine - üle eestilistes õppegruppides, kus praktikutel on võimalus meie õpiruumilt õppida EESTI LAPSE päeva paremaks kavandamiseks - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Tallinna-Endla-Lastead-alustab-koostood-Avatud-Alguse-koolitusprogrammiga>
- laste rahuloluga seotud tegevused
 - läbi mängu - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Laste-arvamus-saab-nahtavaks-labi-mangu>
 - rahvusvaheline piloot - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Endla-lasteaed-osales-rahvusvahelises-uuringus>
- laste pooled õpetajate juhendamised - <https://www.tallinn.ee/est/endla/Uudis-Ettevotlikud-Endla-lapsed-on-asunud-opetama-ja-joustama-opetajaid>

MILLISED ON EELNEVAST ANALÜÜSIST TULENEVAD KITSASKOHAD (PARENDUSVALDKONNAD) JA KUIDAS PLANEERITE NENDEGA TEGELEDA?

- ... töö TALENTIDEGA, paindlikkus, kohanemine, vabadus
- ...kuidas olla jätkuvalt ATRAKTIIVNE TÖÖPAKKUJA, et talendid püsiks ja sooviks panustada
- ...kui VEDURID väsivad, kuidas disainida puhke perioodi, kõik me ei jaksa 24/7 kirjutada drafte esitada projekte arendada inspireerida jne
- ...uuenduste JÄTKUSUUTLIKKUS, inimeste oskuste meetodikate arendus, rahastus ja olemasoleva potentsiaali ressursi kasutus

Need on tänased tulevikule suunatud kitsaskohad ja kõik analüüsis välja toodud tegevused aitavad kaasa organisatsiooni suurima vara INIMRESSURSI ARENDAMISELE nii, et meil oleks jätkuvalt inimesi, kes arvavad, et Endla õpiruum on parim töökeskkond soovides iga päev anda sisendit oma parima soovi ja oskuse juures AEDA kus ÕITSEVAD LAPSED

Kindlasti vajab muutunud ülemaailmne olukord uusi lahendeid haridusruumis toimimiseks. Antud analüüsis me sellele keskenduda ei jõudnud, kuid edaspidi tuleb sellega tegeleda. Kui eelnevalt olime avatud kogukonna AED, kuhu inimesed said siseneda ja aega viita, siis nüüd on asjalood veidi teisiti. Meie töötajad on riskigrupi vanuses või eesliini töötajad, sõnumiteks on: ärge tulge hoonesse, viibige lühiajaliselt, sotsialiseerumisel 2x2m, ühissündmused ja kokku saamised on piiratud, teenuse välisel ajal aed suletud. Need on maailma ja meie haridusruumi loomele vastandlikud sõnumid - kuidas siit edasi? Me ikka tahame kohtuda, tunnetada kogukonna tunnetust. Mis on meie tänane võimalus/ressurss/oskused/tahe nende väljakutsetega tegelemiseks? Kuidas luua jätkusuutlikku, vaimset ja füüsilist tervist toetavat turvalist õpiruumi lapse/meeskonnaliikmele/perele?

Täname Tartu Ülikooli Eetikakeskuse ekspertgruppi meile antud tagasiside ja võimaluse eest oma organisatsiooni tegevusi lahti mõtestada, ekspergrupi suunavatele küsimustele toetudes. Arvame, et kõik sai selgemaks nähtavamaks ja tõenduspõhisemaks, nii meile siin organisatsiooni sees, kui välis- ja sidusgruppidele.

Eneseanalüüsiga kandideerime tunnustusele „Hea lasteaia ekspert 2020“

Analüüsi koostasid (nimed koos ametinimetustega):

Grüüne Ott - Tallinna Endla Lasteaia direktor

Kersti Kuusk - Tallinna Endla Lasteaia muusikapedagoog ja alates juuni 2020 õppejuhi kt

Mailika Kukk - Tallinna Endla Lasteaia õppejuhi kt (alates august 2020)

Tallinna Endla Lasteaia pedagoogiline meeskond - Mare Millert, Maili Armulik, Marika Võimre, Viive Felt, Iirene Sits, Marjet Salmar, Eliisabet Koit, Kersti Lepik,

Tallinna Endla Lasteaia teenindav meeskond: Niina Kovalenko, Rita Goncharova, Annika Raaper, Hanna-Karolin Franke

Tallinna Endla Lasteaia EU Solidaarsuskorpuse vabatahtlikud - Roland Barkony, Kristina Kuniai, Anona Lashivili

Tallinna Endla Lasteaia hoolekogu - Pille-Riin Kaur, Kärt Kaskema, Eve Kasemets, Liina Tettermann