

Juhtimine ja eestvedamine

Kooli tulemuslikkust kajastavad näitajad saavad olla:

- 1) kvantitatiivsed näitajad:
 - statistilised andmed (nt tegevusnäitajad, mida saab EHISest)
 - arvnäitajate analüüsil saadud andmed
 - tasemetööde analüüside tulemusel saadud andmed
 - rahuloluküsitluste kaudu saadud arvnäitajad

- 2) kvalitatiivsed näitajad:
 - rahuloluküsimustikega kogutud andmed (eelkõige lahtiste küsimuste vastused)
 - intervjuudel kogutud andmed
 - vaatlustel kogutud andmed
 - hinnangud (nt arengukavas kokkulepitud tegevuste realiseerimine)

NB! Tabeli esimeses tulbas on kirjas hea kooli aspektid. Teises tulbas on kirjas indikaatorid, mis tõendavad vastava aspektiga tegelemist. Kolmandas tulbas on kirjas võimalikud mõõdikud, mis võimaldavad aspektidega tegelemist mõõta.

Mis näitab, et:	Indikaatorid ehk näitajad:	Kuidas neid mõõta?
- kooli tegevus on eesmärgipärane ja orienteeritud arengule,	<ol style="list-style-type: none">1) Koolil on sõnastatud ühised eesmärgid, missioon ja visioon ning kooli eri osapooled on nendest teadlikud.2) Koolil on sisuline arengukava, mis teenib peaeesmärki - peaeesmärkide ja alaeesmärkide sidusus.3) Kooli tegevused ning personalile suunatud koolitused lähtuvad arengukavas kokkulepitud prioriteetidest .4) Kool kogub oma eesmärkide ja tegevuse kohta tagasisidet:	<ol style="list-style-type: none">1) Kooli kodukord; tunnustussüsteemid; küsitlused (nt mõned konkreetsed küsimused konkreetsete olukordade lahendamise kohta ja seejärel võrdlemine, kas lahenduskäigud olid sarnased); intervjuud2) Koolitöötajate küsitlemine; kooli juhtkonna küsitlemine; vaatlus koolis kohapeal3) Analüüs arengukava ja EHISesse sisestatud andmete alusel; arengukava eesmärkide ja koolituskava sidusus.4) Töötajate küsitlus; koolijuhi tööanalüüs; analüüs,

	<p>a. Tagasisidet kogutakse ja antakse õpetamiskvaliteedi pidevaks parandamiseks: analüüsitakse andmeid, kas koolis viiakse läbi õpilaste rahuloluküsitlusi õppeaineti, kas taolisi küsitlusi viiakse läbi ka vanemate hulgas, kas küsitletakse vilistlasi, kas neil oli üleminek järgmisele haridustasemele sujuv või oli mingeid probleeme.</p> <p>b. Õpetajad saavad adekvaatset tagasisidet ja tegelevad eneserefleksiooniga: analüüsitakse andmeid, kas koolis toimuvad töötajate töö tulemuslikkusel ja tunnivaatlustel baseeruvad arenguveestlused, kas koolis toimib sisekontrolli süsteem, mille üheks osaks on tunnivaatlused, kas õpetajatele antakse kompetentset tagasisidet tunnivaatluste põhjal (Lisaküsimus: Mis eesmärgil, miks ja kuidas tagasisidet kogutakse?).</p> <p>5) Toimub teadlik väärtusarendus.</p> <p>6) Koolijuht ja tema meeskond teavad, milline on kooli koht haridusmaastikul (või võiks olla) ja tegutsevad selle nimel, et see ka selline oleks.</p>	<p>kuidas on korraldatud arengukava ja õppekava koostamise protsess; õppeaasta eesmärgid ja tegevus-üldtööplaan</p> <p>5)</p> <p>6) ...</p>
<p>- koolijuht on kompetentne</p>	<p>1) Koolijuhil on olemas haridusjuhi kompetentsimudelid sõnastatud võimed ja oskused.</p> <p>2) Juht on innustav, usaldusväärne ning õiglane – juht kasutab oma autonoomiat</p>	<p>1) Haridusasutuse juhi kompetentsimudel</p> <p>2) Personalile suunatud küsitlus; koolijuhi põhjendatud hinnang endale kui juhile (ehk tööanalüüs)</p> <p>3) Intervjuu koolijuhiga; intervjuu kooli pidaja</p>

	<p>kooli eesmärkide huvides.</p> <p>3) Juht on professionaalne. Koolijuhid on ise „esiõppijad“: teevad koostööd kolleegidega, osalevad erinevates töörühmades, koolitavad, osalevad ise koolitustes, kirjutavad artikleid ja raamatuid.</p>	<p>ehk tööandja esindajaga; intervjuu kooli juhtkonnaga; EHISE andmete analüüs koolijuhid koolituste kohta; koolijuhid kirjeldus, millistel koolitustel on osalenud, millistes töörühmades kaasa teinud jne.</p>
<p>- koolijuht toetab kooliperet,</p>	<p>1) Koolijuht suhtleb kooli personali ning õpilaste ja lastevanematega ning arvestab võimalusel nende ettepanekutega.</p> <p>2) Koolijuht motiveerib personali arenguks ja suunab töötajaid osalema koolitustel.</p> <p>3) Juht kasutab oma autonoomiat kooli eesmärkide huvides (kes osalevad otsustamises, milliseid koosolekuid ning ümarlaudu korraldatakse?).</p> <p>4) Õpetajal on professionaalsusega paralleelselt kasvav autonoomia (Mida peab kooskõlastama juhtkonnaga, mida mitte? Kuidas on paika pandud käsu- ja aruandlusliinid?).</p>	<p>1) ...</p> <p>2) Intervjuud; küsitlused</p> <p>3) ...</p> <p>4) Küsitlus õpetajate seas</p>
<p>- kooli personal on professionaalne ja arengule orienteeritud,</p>	<p>Professionaalsust ja arengule orienteeritust näitab kooli pedagoogiline ja vaimne kultuur – vaimse vabaduse tunne ja personali julgus uusi tegevusi algatada.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Koolis töötavad professionaalsed õpetajad. 2. Koolis töötavad terve enesehinnanguga õpetajad. 3. Personali osalemine koolitustel ja teiste arenguvõimaluste kasutamine. 4. Personal on rahul arenguvõimalustega. 5. Muutustes nähakse võimalust 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statistiline analüüs õpetajate ettevalmistuse ja koolituste kohta; intervjuu kooli juhtkonnaga; õpetajate küsitlus, et saada teada, milliseks nad ise oma professionaalsust hindavad. 2. Individuaalse ja kollektiivse enesehinnangu küsimustik; psühholoogilised testid

	<p>oma eesmäärke paremini realiseerima õppida, mitte ohtu (Kuidas viiakse ellu uuendusi? Kas on üleminekuage või kõik totaalselt korraga?).</p>	<p>3. Koolituskava üldtööplaanis, tagasiside vormid 4. Rahuloluküsitlused, intervjuud, arenguveestluste läbiviimise kord 5. ...</p>
<p>- suhted ja koostöö toimivad,</p>	<p>Häid suhteid ja toimivat koostööd näitab kooli sotsiaalne kultuur:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Koolipere usaldab oma juhte, juht usaldab oma meeskonda (Kui kättesaadav on juht? Kas ja mida delegeeritakse?). 2. Rahulolu suhetega kõigi osapoolte vahel (õpetajad, õpilased, juhtkond, vanemad, kooli pidaja). Koolipere liikmed on rahul omavaheliste suhetega ja sotsiaalse turvalisusega. 3. Toimub koostöö (nt kas õpetajad viivad läbi ja analüüsivad üheskoos nii klasside kui õpilaste õppetööd, lahendavad koos probleeme, lõimivad aineid ja arvestavad erinevate õpilaste (õpilaste gruppide) vajadustega) . 4. Info liigub. Töötajad on informeeritud koolis toimuvast, töötajad on teadlikud, millest lähtuvalt otsuseid tehakse, st otsused on töötajate jaoks ennustatavad). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Küsitlus 2. Rahuloluküsitlused 3. Koostöövormid; vaatlus; küsitlus; õpilastega läbiviidud arenguveestluste andmete analüüs (kui arenguveestluste tulemusi jäädvustatakse mingil viisil); töötajate tööanalüüside analüüs (nt koostasid pedagoogid atesteerimise tarbeks tööanalüüse, nendes sisaldus ka teatavat informatsiooni kooli tegutsemise kohta) 4. Küsitlus

<p>- ressursid ja vahendid võimaldavad igapähele oma tööd kvaliteetselt teha.</p>	<p>Ressursside efektiivset kasutamist näitab nn tulemuskultuur.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kvaliteetaeg õpilase jaoks, õpetaja jõuab iga õpilaseni. 2) Koolipere liikmed on rahul töökeskkonnaga, õppevaraga. 3) Suudetakse leida lisaressursse ja ollakse loovad ressursside kasutamisel. Vastavalt kooli prioriteetidele otsitakse lisarahastusvõimalusi (projektid). 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Õpilaste ja õpetajate suhtarv (statistiliste andmete analüüs); õpilaste küsitlus, kas õpetaja pöörab temale piisavalt tähelepanu ja sekkub õigel ajal, kui tal on nõu vaja. 2) Küsitlus: kas töötajatel on kõik hädavajalik olemas, kas on soetatud asju, mis seisavad ja keegi ei kasuta, kas töötajaid on kaasatud otsustamisse, milliseid vahendeid soetada. 3) Rahastatud projektide loetelu
---	---	---