

Unistus lasteaiast võib saada unistuste lasteaiaks

Margit Toomlaid, Rannamõisa lasteaia juht aastatel 2005–2023

„Rannamõisa lasteaed on unistuste lasteaed,“ kirjutas üks lapsevanem 2022. aasta kevadel oma tagasisides. Tõsi, Rannamõisa lasteaias elatakse kui Bullerbys: looduse keskel, rõõmsal meelel ja pidevas tegutsemises.

Rannamõisa lasteaed loodi 2005. aastal muistsete hülgeküttide asulale. Tolleaegne hea aura on tajutav tänagi. Lasteaed asub metsa sees ja mere ääres, vahetus naabruses asuvad liigirikkad ja kaitse all olevad loopealsed. Kuni 2020. aastani oli lasteaias kuus rühma, tänaseks on lisaks Metsatuka maja nelja moodulrühmaga. Rakendatakse ühe õpetaja ja kahe assistendi süsteemi. Lisajõududena tegutsevad veel kaks muusikaõpetajat, liikumisõpetaja, eripedagoog ning male treener ja robotika õpetaja. Lumeperioodil on tööl ka suusatreener. Kogu meeskonnaga on seatud eesmärgiks luua ruum, kus lapsed saavad loovalt ja vabalt kasvada, ilma liigsete piiranguteta.



Rannamõisa Lasteaed. Foto autor: Margit Toomlaid.

Keskkonda looma asudes lähtusime olemasolevast ehk meid ümbritsevast looduskeskkonnast – meri, pankrannik, alvarid ja metsad. Meie käsutuses oli rikkalik võimalus. Lasteaia õu oli ja on senimaani kaetud samblaga, seal kasvavad seened ja sinililled. Juba aastaid ei niideta õueala. Mänguväljaku pinna söövad liikumiskõbulikuks kitsed. Ülejäänud alal on taastunud haruldane loopealne taimestik. See on toonud lasteaia õue liblikad ja mesilased. Kõigis kümnes pesakastis pesitsevad linnud. On kaks sipelgapesa, rähnid ja oravad. Selle olemasoleva ümber on ehitatud pedagoogiline ruum, mitte midagi muutes, vaid hoides ja täiustades. Rannamõisa lasteaias õpetatakse koolieelsed oskused selgeks läbi loodus- ja keskkonnahariduse.



Kitsed õuealal. Foto autor: Margit Toomaid.

Täiskasvanud, kes Rannamõisa lasteaeda tööle tulevad, armastavad loodust ja õues liikumist. See on eeldus, millele tööelu hakkab ehitama pedagoogilist professionaalsust. Järjest täienevad teadmised ökoloogiast ja keskkonnast seotakse lapse arengupsühholoogia ja pedagoogikaga. Lisaks loovus ja igapäevane füüsiline trenn metsamatkade näol. Nii on loodud tark ja rahulolev personal, kes ka ise usub sellesse, mida lastele õpetab.

Laps kui väärtusruumi vili

Rannamõisa väike „Bullerby“ on loodud lastele võimalikult looduslähedaseks ja põnevaks väärtusruumiks. Näiteks õuealal on kasvuhoone ja marjaaed, puutöökoda ja õuesõõgituba, suvel saavad lapsed veeta aega basseinis, talvel aga suusabaasis. Õues on lõkkekohad, puuriidad ja materjalid onnide ehitamiseks. Metsas on igal rühmal oma lemmik matkarajad,

metskümbeluse platsid ja onnid. Ratastel mobiilne köök loob alati võimaluse rühmas söögi tegemiseks. On ka oma väike talumajapidamise mudel: kitsed ja küülikud. Rühmaruumides elavad kalad, teod ja kilpkonnad. Lisaks kohapeal loodud ruumile rakendavad õpetajad palju muuseumipedagoogikat. Projektõppesse kaasatakse olenevalt teemast ka kõikvõimalikud erinevad muuseumid. Näiteks KUMU terve aasta kestvast haridusprogrammist võtavad koolirühmad osa juba üle kümne aasta.

Ühised tegevused jagatud õueruumis, näiteks kasvuhoone ja marjaia eest hoolitsemine, aga ka muud ühised tegemised õpetavad **märkama ja hoolima**. Elu koos kalade, kitsede ja küülikutega loob pinnase **empaatia** arenguks. Maailmaharidusprogrammi rakendamine avardab silmaringi ning õpetab **märkama ja hindama erisusi, muutes meid sallivamateks**. Looduse ja keskkonna õpetus paneb aluse **rohelisele maailmavaatele, arendab teadmist seotusest ja vastutusest. Lastele usaldatakse rolle**, kus nad saavad **pingutada, juhtida ja ise luua**. Näiteks toimub igal kolmapäeval n-õ laste juhitud päev. On rõõm tõdeda, kuidas lapsed aktiivselt ja teadlikult leiavad endale tegevuse, kuidas nad on tähelepanelikud teiste suhtes ja valmis hädasolijat või eksinut kohe aitama, ning kuidas nad on rõõmuga valmis juhi rolli võtma. Kõik need võimalused aitavad kasvada lastel **julgeteks, sõbralikeks ja nutikateks**. Rannamõisa lasteaia eesmärk on luua empaatia pinnas ja anda esmased teadmised maailma toimimisest, et meie lastest kasvaksid **hoolivad ja elu armastavad maailmakodanikud**.

Väärtuskasvatuse nähtamatute viljade küpsemisest toob hea näite õpetaja Kai, tema mälestused ja mõtted Rannamõisa laste osalemisest teatejooksu võistlusel:

Rannamõisa lapsed olid lasteaedade teatejooksu võistlustel. Esmapäeval, lapsed nagu lapsed ikka. Käitusid üsna sarnaselt teistega. Aga stopp! Võtame korraks aja maha ja vaatame lähemalt. Millele nad tähelepanu pöörasid, mis neile õhinat pakkus ... samal ajal kui võistluste põhieesmärk oli KESKENDUMINE, KIIRED JALAD ja TÄPNE SOORITUS.

Esimene märkamine – EMMA eneseteadlikkus ja valmisolek eneseteostuseks

Valjuhääldist kõlab teadaanne: Rannamõisa lasteaed, palun saatke siia oma vabatahtlik abikohtunik. Ei möödu sekunditki, kui Emma (6 a) hõikab: „Ma tulen! Ma soovin olla kohtunik!“ Emma nägu särab. Ta on valmis olema kohtunik pea 100-le võõrale lapsele tema jaoks täiesti tundmatus kohas. Tema eneseteadlikkus on „õitsele löönud“. Ta mõtleb: „Olen seda kõike ju Rannamõisas teinud – aega mõõtnud, hüppeid lugenud, rajameister olnud.“ Emma on kogenud võistluskultuuri tervikuna läbi mitme spektri. Ta teab, et võistlus ei tähenda ainult võistlemist. See tähendab ka pealtvaatajaid, medalite üleandmist, plaastri panemist, medali meisterdamist, stardivile vilistamist. Rannamõisa laste juhitud päeval on ta neid erinevaid rolle kogenud. Seal pärineb ka tema eneseteadlikkus ja eneseteostuse kõrge tase. Kas see on mõõdetav? Ei, kindlasti mitte. See on tema väärtus, mis on pigem märgatav, kui vaid osatakse märgata.

Teine märkamine – LENNA LIISI liikumisrõõm

Rannamõisa võistkonna kolonni asukoht teatevõistlustel oli saatuse tahtel kahe tugevama võistkonna vahel. Need 1–2 aastat vanemad kooliminejad lapsed olid võistluste favoriidid ja mitte ainult vallas, vaid kogu vabariigis. Tegemist oli treeningrühmade lastega. Mõlemast naaberkolonnist lausa õhkas kehalist valmisolekut paremaks soorituseks, võidutahet, distsipliini ja treenerite ranget järelevalvet. Sellises sportlikus keskkonnas tuli Rannamõisa laps Lenna Liis kena laia naeratusega rahulikult oma õpetaja juurde ja palus luba olla viimane jooksja – punase eraldussärgi kandja. Võistleja, kes lõpetab jooksu.

Emapilgul võib tunduda kummaline, et laps soovis olla viimane jooksja, sest peale esimesi starte oli selge, et Rannamõisa lapsed ei püsi konkurentsist. Mõne jooksu lõpetas Rannamõisa lausa „jooksu“ võrra hiljem. Aga siiski, mida Lenna Liis nautis, kui ta üksinda kõigi võistlejate silme ees järjepidevalt viimasena lõpetas? Kõik silmapaarid olid temal ja keegi ei näinud teda kui kaotajat. Vastupidi, Lenna Liis tundis end olevat maailma kõige õnnelikum laps. Ta jooksis kiiresti, kaunilt ja rõõmsalt. Teda ergutati, tema nime hüüti. See andis talle tiivad. Ta nautis liikumisrõõmu ja tähelepanu. Ta tundis end võitjana. Lenna Liisi puhul võidab alati sport.

Kolmas märkamine – LASTE eneseusaldus õpiprotsessis

Keset teatejooksu peatusid Rannamõisa lapsed iga kord viisakalt ja kenasti, kui kohtunik neid hõikas. Lapsed vaatasid kohtunikule otsa ja kuulasid rahulikult, mida too neile ütles. Laste valmisolek keset kiiret ja reaktsioonilist võistluskeskkonda nii rahulikult täiskasvanu korraldusi tähele panna oli märkimisväärne. Selline rahulik aja mahavõtmine ja siis kiire edasi tegutsemine oli suurepärase eneseregulatsiooni näide. Lapsed usaldasid täiskasvanuid. Võibolla teadmise, et peale iga jooksu annavad Rannamõisa õpetajad neile mõnusat sooja kodust ja meele heaks tegevat tagasisidet. Kükitavad laste juurde, vaatavad silma, kallistavad ja tunnustavad.

Märkimisväärne oli seegi, et vaid mõne hetkega saadi 20-liikmeline rattakolonn teatevõistluste lõppedes liikvele: seljakotid selga, kiivrid pähe, emotsioonid kaasa ja uutele seiklustele vastu. Valmisolek kogeda seda, teist ja kolmandat ... kõike, mida lõputuna põnev maailm ühele Rannamõisa lapsele pakkuda võib ja rohkemgi – nael kummi, maailma avastajatele!

Mis seada esikohale, kas kooliks vajalike oskuste treening või väärtusruumi loomine, kus laps saab võimalikult mitmekesiselt kasvada?

Kas oskame märgata ja kasutada võimalusi, mida igapäevaelu meile pakub?

Õpetaja kui väärtusruumi kandja

Väärtusruum, mille oleme lastele loonud ja milles nad igapäevaselt tegutsevad, on üks ja sama meie kõigi jaoks. Me saame lastele luua seda, mida soovime, ainult siis, kui pöörame pilgu lastega tegelevate täiskasvanute ehk õpetajate poole, kes loomulikult on selle kultuuri loojad ja kandjad.

Teekond ühise väärtusruumi jagamiseni on olnud pikk ning selle eeldus on olnud usaldus. Lisaks ühine inforuum, ühised ettevõtmised ja teadmiste jagamised. Eriti aga ühine loomine. Pedagoogika on meie kõigi ühine hobi ja armastus, me loome seda iga päev uuesti ja uues kvaliteedis.

Organisatsioon hakkab ühtsena toimima siis, kui on läbitud kindlad etapid: värbamine, kohanemine ja usalduse tekkeks võimaluste loomine. Kui need etapid õnnestuvad, siis julgevad inimesed avada oma missiooni ja hakata looma oma pedagoogilist lugu.

Värbamine

Väärtus – Rannamõisa lasteaia töötajad on avatud ja ausad oma mõtetes, tegudes ja suhetes. Avatus ja ausus kohe esimesest hetkest peale annab võimaluse töösuhte tekkimiseks, see on usalduse alus.

Kui oli vaja meie meeskonda tööle võtta uus inimene, siis mulle kui juhile meeldis mõelda nii, et meie meeskonnaga liitub äge inimene, keda vaimustab pedagoogiline loomingulisus. Et iga kandideerija seda hästi mõistaks, lisasime töökuulutuse juurde ka meie mainevideo. See on loodud läbi laste vaate: kuidas lapsed oma elu Rannamõisa lasteaias näevad ja tunnetavad, mis neile meeldib, mida nad seal õpivad, mis on neile oluline. Meil oli uskumus, et pedagoogilise mõtteviisiga inimene saab aru, et nõnda rääkivad lapsed kasvavad vabas ja loovas keskkonnas ning meie otsime tarka õpetajat, kes julgeb ja oskab raamist välja mõelda. Tänapäeva õppemetoodikate mitmekesisuses ei pannud me töötajatele esmatingimuseks mitte niivõrd pedagoogilist pädevust (sest seda on võimalik töö käigus ka hiljem viimistleda), vaid eelkõige sobivust meie organisatsiooni väärtusruumi.

Lisaks sai iga kandidaat tutvuda **mandaadiga** (vt Lisa 1). Milleks see sai loodud? Mandaadi kutsusime ellu selleks, et värbamise algfaasis kooskõlastada tööandja, organisatsiooni ja töövõtja väärtused. Väärtustele tuginedes oli üles ehitatud kogu meie organisatsiooni toimimine, nii personali tegevus, töö peredega, laste kasvamine ja õppimine kui ka lasteaia roll kogukonnas. Mandaat õigustas end ning seda palusid endale ka vanemad töötajad. Mis see oma olemuselt on? Mandaat on väärtuste kaudu kirjeldatud tööülesannete kogum ja oodatavad tulemused. Sarnane arusaam väärtustest on kandidaadi sobivuse esmane tingimus.

Tagasiside mandaadile on olnud positiivne, kõik mandaadi saanud on kinnitanud selle vajalikkust. Kuid ellu rakendus see siiski vaid juhul, kui inimese isiklik väärtusbaas oli sarnane.

On ju inimesi, kes ei soovigi võimaldatud vabadust, ja on inimesi, kes ei oska vabadusega midagi peale hakata.

Kas eelnimetatud tegevused toovad välja kandidaadi sisemise motivatsiooni, mis on alus tulevase töösuhte õnnestumisele?

Kuidas teada saada, millisel määral meie väärtused ühtivad?

Kas väärtuspõhine värbamine teeb hilisema kohanemise kiiremaks ja lihtsamaks?

Kohanemine

Väärtus – Rannamõisa lasteaia töötajad võtavad „vigu“ kui võimalust areneda

Kui tööle on värvatud õiged inimesed, tuleb järgmise sammuna nad ka meeskonda sulandada. Meie suur väljakutse ilmnes 2020. aasta sügisel, mil meie tööperega liitus 16 uut inimest. Kuna me käivitasime moodulmaja, tähendas see nelja uut lasteaia rühma ja see omakorda 80 uut peret. See seadis suured ootused ka kiirele ja kvaliteetsele kohanemisele. Otsustasime komplekteerida uued meeskonnad nii, et osadesse rühmadesse panime ühe n-ö vana töötaja, osad meeskonnad koosnesid aga täielikult uutest inimestest. Raskused ilmnemise peatselt – alates teadmatusest töö pisisajadest kuni põhiväärtusteni. Meie jaoks seni hästi töötanud klassikalised meetodid, nagu vanade töötajate eeskuju, mandaat ja mentorlus, ei töötanud seekord täielikult. Mõistsime, et toimiv tulemus on seotud ka töötaja tahte ja isikuomadustega. Seega oli vaja inimesi vahel ka ümber paigutada, et leida igaühele sobiv meeskond. Ja kuna tavapärase (traditsiooniliselt sai iga uus tulija endale toetava kolleegi kõrval) mentorite rakendamine ei andnud seekord soovitud tulemust, oli vaja kiiresti midagi uut ja tõhusamat välja mõelda. Siis tegi üks meie assistent, kes probleeme kõrvalt nägi, ettepaneku **roteeruvaks mentorluseks**¹. See tähendas, et iga soovija sai töötada mõnda aega koos mõne teise kolleegiga. Liikudes eri rühmade vahel ja töötades koos erinevate

¹ **Roteeruv mentorlus** on uus ja innovaatiline lähenemine, et kiirendada uuel töötajal töökeskkonda kohanemise protsessi ja muuta see laiapõhjalisemaks. Organisatsiooni iseärasusi arvestades on lasteaia töötajad väga rühmakeksed. See takistab kollektiivset suhtlust, on alus konfliktidele, teeb keeruliseks koostöise õpetamise. Kui töötajad rotatsiooni korras töötavad kordamööda ka teistes rühmades, siis on isiklike suhete baasil kergem luua ka koostöiseid suhteid. Rannamõisa lastel, kes üks kord nädalas laste juhitud päeval tegutsevad vabalt terves majas ja õues ning kes iga päev on õues koos kogu lasteaia rahvaga, ei teki mingit probleemi, kui rühmas inimesed vahetuvad. Vastupidi, nad loovad rõõmuga uusi suhteid ja saavad uusi sõpru. Roteeruv mentorlus pakkus sarnast võimalust ka täiskasvanutele, kes vahetasid igapäevase, turvalise ja tuttava töö oma rühmas naaberrühma vastu. Assistentide üks mentoretapp kestis kaks nädalat. Nädalase intervalliga toimus assistentide vahetus nii, et kõik neli assistenti said kõigiga koos töötada. Järjekorra alusel mentorrühmad vahetusid. Idee autor sattus esialgu väikese kriitika alla, sest asi oli uudne ja hirmutekitav. Seda enam on tunnustust vääriv, et idee ja ettepanek koos esimese roteerumisega tuli assistentidelt endilt. Pärast esimest kahte nädalat tekkis mentorrühma soovijatest juba järjekord.

meeskondadega, oli võimalus kogeda erinevaid tööstiile ja meeskondade toimimist. See oli meile kõigile ka hea õppimise koht – iga raskus annab võimaluse luua midagi uut ja põnevat, iga viga pakub võimaluse arenguks! Samas oli see ka väga suur väljakutse, sest eeldas emotsionaalselt intelligentse meeskonnana toimimist, kus julgeti riskida ja ennast ületada, minnes kaheks nädalaks uude meeskonda. Sellega panime proovile inimeste kohanemisvõime, usalduse ja julguse. Pärast mentoretapi lõppu istusime kõik koos maha ja jagasime kogetut. Kõigil tuli julgelt välja öelda oma arvamus, tunded ja seisukohad. Rääkisime õnnestumistest ja raskustest. Võtsime kokku õpitud kogemused ja tegime plaane nende rakendamiseks enda rühmas.

Positiivsena toodi välja järgmist:

1. uued töötajad leidsid tuge sisseelamisel, said lähemalt tuttavaks kõigi kolleegidega ja kõigi lasteaia käivate lastega ning töökorraldusega eri rühmades. Nad said vahetult kogeda erinevaid tööstiile ja probleemilahenduse oskusi/võimalusi;
2. vanad töötajad said rutiinist ja mugavustsoonist välja, said uusi nippe, ideid ja uut värsket „hingamist“;
3. kõik töötajad said vaheldust ja rõõmu oma päevadesse, luua lähedasemaid sõbrasuhteid, mille baasil mõista paremini oma kolleege ja välistada eos väärarvamused.

Lisaks, mentoretapi lõppedes leidsime mõnele töötajale sobivama meeskonna. Mõni inimene sai uue rolli. Assistent Maarit asus tööle hoopis asendusassistendina, kasutades erinevate kogemuste saamise võimalust. Assistent Kadri sai innustust hakata liikuma õpetajaameti omandamise poole. Assistent Sandra asus enda pedagoogilist kvalifikatsiooni tõstma ja läks töökohapõhisesse õppesse Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli.

Aga tuli välja ka negatiivsemat. Näiteks isiklik rahulolu mentoretapi läbides oluliselt ei tõusnud, pigem leidsid mõned inimesed, et nad sooviksid hoopis teiste inimestega koos töötada, ju siis on „rohi mujal rohelisem“. Leiti ka, et parem on seesugust mentorlust rakendada alustavas organisatsioonis, rühma meeskondade komplekteerimise faasis, kui kõigil on võimalik liikuda ja meeskonda valida.

Kokkuvõtteks võib siiski öelda, et organisatsiooni seisukohast andis see protsess palju usalduskultuuri loomisse juurde. Nagu Covey (2006) on öelnud: „Usaldus on kindlus, mida tunneme teise inimese iseloomu ja tema pädevuse suhtes“ (Aguilar, 2022). Seega, oluline on tunda üksteist sügavuti, teada väärtushinnanguid, oskusi, võimeid, aga ka muresid ja hirme. Meil peab olema tahe ja oskus üksteist väärtustada, nii isiklikul kui töisel tasandil. Usalduskultuur organisatsioonis ei teki üleöö. See nõuab aega, vaeva ja kannatust. Valmisolekut tagasilöökideks ja tahet usalduse taastamiseks.

Kuhu panna rõhk, kas dokumendile, kus on üksikasjalikult kirja pandud kõik kohustused, ülesanded ja vastutuse valdkonnad, või töötajatele, kes igapäevaselt neid ellu viivad, tehes seda vastutustundlikult ja omanäoliselt?

Kas töötajatel, keda sellises mahus usaldatakse, kasvab ka sisemine vastutus? Kas nii tuntakse end rohkem organisatsiooni liikmena?

Usalduskultuur

Väärtus – Rannamõisa lasteaia töötajad teavad, et eduka töö aluseks on kokkulepetest ja tähtaegadest kinnipidamine

Usalduse tekitamine meeskonnaliikmete vahel on kõige raskem ülesanne. Lisaks igapäevasele töökorraldusele on oluline, et uued inimesed ka olemasolevasse väärtusruumi mahuksid. Uue meeskonna puhul on liigne kiirustamine kurjast. Nii lasime ka meie ajal rahulikult kulgeda, et iga rühm ühiseks meeskonnaks kasvaks. Toetasime soovi luua omanäoline pedagoogiline ruum: õpetaja tugevustele toetuv meetoodika, päeva kulgemise rütm ja tempo, tegevuste valik, mis pakuks rõõmu nii väikestele kui suurtele. Lisaks tegime tavapäraseid ettevõtmisi, nagu ühised üritused, väljasõidud, peod, loovus- ja ellujäämise koolitused. Aga midagi jäi ikka nagu puudu. Oli vaja leida mingi tõeline eneseületust nõudev väljakutse. Seega läksime Erasmus+ programmi raames õppereisile Itaaliasse – töövarjudeks.

Reisigruppide kokkupanek oli põnev protsess. Minejaid oli 25. Jagasime endid gruppidesse. Igas grupis oli 6–8 inimest ning ühe grupi reis kestis 7 päeva. Seejuures ei tohtinud igapäevatöö lasteaias kannatada. Seega läks igast rühmast üks inimene korraga ning teda pidi keegi teine asendama.

Reisigruppe komplekteerides lähtusime põhimõttest, et erinevused rikastavad – seega läksid ühte gruppi segamini nii õpetajad kui assistendid, nii vanad reisihundid kui algajad, nii elunautlejad kui tõsised daamid.

Sissejuhatuseks oli meil 15 tundi itaalia keele õpet. Juba see oli paras väljakutse ja mugavustsoonist väljumine – õppida koos uut keelt. Keelt me muidugi selle ajaga selgeks ei saanud, aga vähenegi oskus andis kindlustunde, kuidas näiteks kohvikus itaalia keeles üks *caffè corretto* tellida.

Itaalia lasteaiaid valisime välja selliselt, et kõik nähtu ja kogetu tekitaks ühelt poolt äratundmisrõõmu, aga teisalt ka vau-efekti ja soovi oma tööd veelgi arendada, täiustada ning lihvida. Siitpoolt kaasa antud ülesanded vajasisid kohapeal pingsaid ühiseid arutelusid ja meeskondlikku mõtisklemist. Jälgida tuli laste päeva ülesehitust, õppetegevuse korraldust, erivajadustega laste kaasamist, õpetajate sekkumist ja probleemide lahendamist ning kõigi

omavahelisi suhteid.² Gruppide vahetudes tekkis ka tore rituaal: vahetult pärast naasmist jagati ühiselt muljeid ning anti uuele grupile „teatepulk“ üle, kus tulijad jagasid minejatele eluliselt olulist infot. Samas jättis tagasitulnud grupp uuele ka üht-teist rääkimata, et kõik minejad saaksid oma vau-elanuse.

Mai lõpus, kui kõik grupid olid töövarjuks olemise lõpetanud, pidasime kohalikus Itaalia restoranis lõpupeo. Nüüd oli aeg jagada nii kõiki kogemusi kui emotsioone. Üllatav, kui sarnased olid meie tähelepanekud ja kui ühte meelt olime selles, mida võiks üle võtta ja ellu viia. Julgelt avaldati arvamust ja hakati ka innukalt muudatusi sisse viima. Kõige olulisemad muudatused põhinesid väärtustel:

1. Ära õpeta kogu aeg. Selle asemel loo keskkond, kus laps ise õpib. Vaatle, tee tarku järeldusi ja pidevaid muudatusi keskkonnas.
2. Ära keela ja käsi. Selle asemel loo sotsiaalne olukord, kus laps õpib suhteid looma ja hoidma, õpib tülitsema ja leppima, andestama, hoolima ja armastama.
3. Ära tee lapse eest ära. Selle asemel anna lapse kasutusse palju vahendeid ja lase tal loovalt möllata igal pool ja igal ajal.
4. Ära kiirusta ja katkesta. Selle asemel loo lapsele lihtne päev, lase lapsel koos ajaga kulgeda, tegevusi alustada ja lõpetada.
5. Ole lapse jaoks olemas siis, kui tema seda vajab, mitte siis, kui sul on aega.
6. Austa lapse õigust OLLA LIHTSALT LAPS.

Selle projektiga õnnestus meil panna Rannamõisa lasteaia usalduskultuurile oluline alustala ja luua isiklikud sõprussuhted. Selle baasil oli juba hoopis lihtsam minna professionaalset naudingut pakkuvasse töösuhtesse.

Kas jääda lootma, et suhted, sõprus ja usaldus tekivad iseenesest või panustada igapäevaselt nende tekkeks vajalike tingimuste loomisse?

Kas ja kui palju on mõtet kulutada aega ja ressursse, kui on näha, et ühiseid väärtusi ei ole?

Mille kasutegur on suurem ja püsivam, kas ühekordsetel personaliüritustel või inimlikult korraldatud igapäevaelul?

² **Lisalugemist.** Kel huvi rohkem meie õpirände kohta teada saada, leiab Õpetajate Lehest artikli „Lasteaed Itaalias, mis pani õpetajate unistused lendama“ (<https://opleht.ee/2023/08/lasteaed-itaalias-mis-pani-opetajate-unistused-lendama/>) ja Harku Valla Teatajast artikli „Rannamõisa lasteaia töötajad käisid Itaalias kogemusi ja inspiratsiooni saamas“ (<https://www.harku.ee/documents/2846092/35998808/HVT+24.08.23+NETTI.pdf/7011db54-4b0f-4763-b101-9c1f4db6495b>).

Heaolukeskkonna loomine

Väärtus – Rannamõisa lasteaia töötajad annavad oma innukuse ja rõõmu igast päevast edasi lastele, peredele ja kolleegidele

Rannamõisa lasteaias ei ole sooritus-, saavutuskeskkond olnud kunagi prioriteetne. Üha enam hakkasime aga teadlikult heaolukeskkonda looma. Juhina usaldasid töötajaid ise oma tööd kujundama, rühma elu planeerima ja oma pedagoogikat looma. Töötaja võttis ise vastutuse, luues endale, oma rühmale ja meeskonnale omase päeva. Nii muutis ta oma töö tähenduslikuks. Tähendusrikas töö toob aga rahulolu ja pühendumus soovi. See omakorda on ametis püsimise üks peamisi faktoreid.

Heaolu tajumise teeb võimalikuks ühiselt loodud ja ühiselt mõistetavad väärtused. Väärtused, mida igapäevaselt ka märkame, mille eest oleme tänulikud ja mida tähistame.

Vanad ja uued väärtused

Juba kümme aastat tagasi olime ajurünnaku raames kirja pannud Rannamõisa lasteaia kolm suurt „väärtusvaala“: vabadus vastutada, kasvatus kui kunst ja kasvatus kui kultuur. Lisaks 12 väärtust, mis neid lahti mõtestada aitasid. Kui aga 1/3 meie meeskonnast oli vahetunud ja 1/3 inimestest organisatsiooni kasvust tulenevalt lisandunud, tingis see vajaduse ka väärtused üle vaadata.

Alustasime väärtuste loomise protsessi individuaalse eeltööga. Iga personaliliige mõtiskles olemasolevate Rannamõisa lasteaia väärtuste üle. Seejärel rakendasime kerilaua meetodit: esimene grupp mõtestas väärtuste sisu ning analüüsis sisu ja sõnastuse sobivust tänasesse päeva. Teine grupp leidis organisatsioonis olemasolevad olulisemad ja puuduvad väärtused (oma vahetu kogemuse alusel) ning paigutas need olemasolevate sobivate väärtuste juurde. Tegeleti ka tegevuste välja mõtlemisega, mis aitaksid vajalikke väärtusi juurutada ja tugevdada.

Seejärel sõnastas igaüks oma isikliku väärtuse, mille ta Rannamõisa lasteaeda kui organisatsiooni kaasa toob ja millest ta oma igapäevases töös juhindub. Isiklikud väärtused paigutasime püsivalt iga rühma sissekäigu juurde. Ja lõpuks tegime kokkuvõtte: vormistasime tehtud töö kirjalikult ja vajadusel parandasime väärtuste sõnastust ning tegime isiklike väärtuste koondi.

Muudatusi tuli kaks. Pealtnäha olid need sõnastusmuudatused, aga sisult tähendasid palju. Nimelt jäeti ära „täiuslik meeskonnatöö“ ning asendati „toimiva meeskonnatööga“. Samuti asendus „panustame maksimaalselt“ väärtusega „maksimaalselt võimetekohaselt“. Põhjenduseks oli soov seada realistlikud eesmärgid, mitte püüelda kättesaamatuid sihte.

Kokku tuli ka 32 isiklikku erinevat väärtust. Lasime teha 500 minišokolaadi, mille tagaküljel oli üks 32-st väärtusest. Need sai jagatud viie kaupa minikottidesse ja protsessi lõppedes

kinkisime igale töötajale dekoratiivpaberile kujundatud „Rannamõisa Lasteaia väärtushorisonid“³ ning kotikese „Väärtusšokolaadidega“.



Väärtusšokolaadid. Foto autor: Margit Toomaid

³ **Meie väärtushorisonid.** Miks väärtushorisonid, mitte väärtused? Mõtiskledes ja arutledes jõudsime tõdemuseni, et nii mõnigi meie väärtus on horisondil täiuslikku rakendumist veel ootamas. Unistuse tasandil. Ja ehk ongi see tore, et eesmärgid ja sihid on kõrgel ning kaugel. On, kuhu püüelda. Üks mu lemmikütlu on selline: „Sihi taevast, sellele on raske mitte pihta saada.“ Mina armastan väljakutseid, pingutusi ja mis seal salata, ka eksimusi. Püüdlemine kõrgemale ja kaugemale näitab uusi sihte. Eksimuste parandamine annab võimaluse luua uut kvaliteeti.

Lisaks jagasin osalenutega ka enda nägemust kogu protsessist. Mis mind rõõmustas? Esiteks, arutelud olid julged ja sisukad. Enamik julges oma arvamust avaldada ja seisukohti kaitsta. Teiseks, esmatähtsaks peeti lapsi, mitte mainet või seda, kuidas me välja paistame. Kolmandaks, lähenemine oli väga loov, nähti mitu sammu ette ja osati ka nõrkuste põhjuseid leida. Neljandaks, protsessi tähtsustati enam kui tulemust. Ja lõpetuseks, oluliseks peeti inimest – ehk kõik see, mida oleme aastaid oluliseks pidanud, on meile päriselt ka oluliseks saanud!

Aga mis mind kurvastas? Et liiga kergelt lastakse „latt alla“. Näiteks sattusid kriitika alla sõnastused „toetume täiuslikule meeskonnatööle“ ja „panustame maksimaalselt“. Minu nägemuses peavad ideaalid ja sihid olema alati kõrged, see annab võimaluse pingutada ja püüelda.

Mis järeldusteni kollektiivselt jõudsime? Kõik algab iseendast – saan vastu seda, mida ise annan –, ning isiklikud väärtused, mis on mõtestatud ja sõnastatud, peavad jõudma ka igapäevaellu.

*Kuidas mõtestame heaolukeskkonda? Kas füüsilise ruumina? Kas juhtkonna tegevusena?
Kas iseenda personaalse või kollektiivse tegevusena?*

Tänutahvel

Tänutahvel on Rannamõisa lasteaias suur ja ümmargune, nagu lasteaia ringgaleriigi. Ükskõik, mis pidi sa galeriis liigud, jõuad varem või hiljem tänutahvlini. Tänu ja tänamine on fenomen, mille olulisust on raske ülehinnata. Tänu saamise soov on kõigil, hoolimata sellest, et tänu suurus ja väljendusviis võivad erineda: keda kõnetab raha, keda avalik tunnustus, kes saab innustust kallistusest, kes uuest väljakutsest.

Mingil hetkel mõistsin sedagi, kui oluline on tänu tänujagajale endale. Kirjutades tahvlile tänusõnu, sain olla osaline millestki olulisest. Polegi tähtis, kas siis kaasatuna või lihtsalt märkajana.

Tänutahvel on Rannamõisa lasteaias suur, diameeter on 150 cm ja tänusid mahutab see palju. Vaba ruumi on seal aga alati. Ma loodan, et ühel hetkel jõutakse teadmiseni, et suure ümmarguse tänu loovad paljud väikesed tänud. Loodan, et hakatakse rohkem märkama ka kõige väiksemat tänuväärtet hetke ja panust. Loodan sedagi, et võetakse vaevaks seda jagada, kirjutades oma tänusõnad tahvlile.

Tänamine ja tänulikkus teevad päeva paremaks nii sellele, kes tänu saab kui ka sellele, kes seda jagab. Nii teeme paljud õnnelikuks.

Tähistamine

Tähistamisel on olnud oluline koht Rannamõisa lasteaia päevades. See on olnud võimalus ühiselt märgata ja tänada. Tähistatud on kõiki traditsioonilisi sündmusi. Õppeaasta lõppe tähistasime väljasõidu ja meeskonnakoolitusega. Aeg-ajalt olid need lausa ekstreemsed, näiteks öine kanuumatk Soomaale, või siis lõbusad, näiteks fotojaht Aegnale. Õppeaastat alustasime mõne põneva koolitusega, mis seotud eesootava projektõppega. Näiteks projekti „Mets“ viis läbi Grete Arro, ühendades ökoloogia- ja keskkonnateadmised sügava õppimise ja õpistrateegiatega. Õpetajate päeva tähistasime Naiskodukaitse välilaaagris, mis pani meeskonna proovile nii füüsiliselt kui vaimselt. Jõulude eel lasime nobedad näpud liikuma ja meisterdasime midagi erilist ning muidugi lõpetasime õhtu piduliku õhtusöögiga restoranis. Aga oleme sõitnud ka lumisesse metsa ja ööbinud jõulukämpingus.

Alati oleme tähistanud ka igat suuremat saavutust. Näiteks kolmandat korda keskkonnahariduse eest Rohelist lippu saades tulid meile külla Marii ja Mare Väljataga ning koos nendega õppisime ära laulu „Ma olen maa“. See oli nagu meditatiivne hümn, eriti kui seda laulis koos 100 inimest.

See laul saatis meid ka siis, kui istutasime oma metsateeäärde noori pärnapuid. Iga rühm istutas oma puu – kaevasime, kastsime ja laulsime. See oli aeg, kus olime hetkes, pühitsedes ja tähistades.

Olulisel kohal on olnud ka projektõppe etappide tähistamine, milles on osalenud lapsed tervest lasteaiaast. Näiteks oli meil Rohelise kooli programmi raames projektõppe teemal „Globaalne kodakondsus“. Projekti lõppu tähistasime mänguga „Eesti presidendi vastuvõtt“. Kõige noorem rühm, kelle teema oli „Eesti“, pani välja presidendipaari. Teised rühmad, vastavalt oma riigile, löid delegatsioonid ja tulid vastuvõtule: Inglismaa tuli kuningakojaga, Jaapan suurte firmade ja brändide direktoritega, Brasiilia jalgpallimeeskonnaga, Austraalia aborigeenid olid rahvariietes ja mängisid endi meisterdatud rahvapille, Itaalia sai aga nimipaariks panna päris ehtsa itaalia rahvusest kaksikutepaari. Mitme tunni vältel toimus kätlemisteremoonia ja kostüümide imetlemine. Õppeprotsess sai lõbusalt ja pidulikult lõpetatud.

Tähistamiseks leiab põhjuse alati!

Pikad paid personalile

Rannamõisa lasteaial on traditsioon, et igal kevadel koguvad hoolekogu liikmed rühmadest lastevanematelt tagasisidet (lisaks lasteaia rahuloluküsitlusele). Kokkuleppeliselt on see ainult positiivne. See vormistatakse personaalselt igale meeskonnale ja kõigile teistele töötajatele, kuni kojameheni välja. 2022. aastal oli paisid kokku 46 lehekülge. See on hetk, kus tunned, et oleme hinnatud ja hoitud.

Mis loob lasteaia kultuuri, kas regulatsioonid ja dokumentatsioon või missioon ja visioon või maailmavaade ja väärtused?

Autonoomsuse võimaldamine

Väärtus – Rannamõisa lasteaia töötajad hoolivad endast ja panustavad maksimaalselt võimetekohaselt

Vabadus oma tööd ise korraldada ja kujundada on üks suurimaid motivaatoreid. Rannamõisa lasteaias on 1+2-süsteem (rühmas on 1 õpetaja ja 2 assistenti). Selline süsteem võimaldab paindlikke töögraafikuid, mida teevad töötajad ise, assistentidel on võimalus saada üks vaba, n-ö motivatsioonipäev kuus. Rühma meeskond kujundab ise oma päeva, loob oma sündmused ja valib oma kulgemise tempo. Vabaduse andmisega kaasneb ka vastutuse võtmine, mis omakorda toetab seda, et kogu töötamisprotsess muutub tähenduslikuks. Tekib tööõõm ja arengusoo.

Assistentide kutsed ja karjäär

1+2-süsteemi rakendamine lasteaias on loonud meeskonnad, kus kõigil on oma olulised ja väärtuslikud rollid ja kõigi tegevusel on sisuline tähendus. Kui pedagoogil on eelkõige juhi roll õppetegevuses, siis assistendil on oluline roll lapse päeva kujundamisel, sotsiaalse keskkonna loomisel ja kasvatustegevusel.

2018. aastal alustasime koostööd Tallinna Tervishoiu Kõrgkooliga, kus töökohapõhise õppe raames on lapsehoidja kutse saanud 10 meie assistenti. Kutse saanud assistendid on järgneval perioodil uutele õppijatele praktika juhendajad ja mentorid. Kutse annab inimesele tööalaseid teadmisi, samas tõstab tööturul konkureerimise võimekust. Kutse omandanud inimestel tõuseb enesekindlus ja teadlikkus oma professionaalsusest ja avaneb võimalus ka organisatsiooni sees karjääri teha. Näiteks majandusjuhataja Urve ja juhiabi Ragne töötasid eelnevalt assistentidena. Samuti on mitmed assistendid edasi õppinud õpetajateks ja üks alustas õppimist eripedagoogiks.

Oma tugevusest lähtuva pedagoogika loomine

Väärtus – Rannamõisa lasteaia töötajad suhtuvad kasvamise ja õppimisse kui loovasse, arenevasse ja arengut pakkuvasse protsessi

Oma tugevusest lähtuva pedagoogika loomine annab õpetajale võimaluse kindlamini tajuda oma õpetamisvõimekust. Meeskond vajab vähem parandamist ja rohkem jõustamist läbi väärtustava fookuse ja koosloomise. P. Drucker on öelnud, et juhi roll on meeskonna tugevused tööle panna nii, et need muudaksid nõrkused olematuks (Saue, s.a). Seda põhimõtet ma ka iga päev järgisin. Leides igaühe tugevused ja luues võimaluse neid

rakendada, lõime keskkonna, kus igal rühmal oli oma nägu ja igal pedagoogil oma pedagoogika.

Kirjeldan seda järgnevalt kolme näite varal.

1. Projektõpe

Projektõpe annab suurepärase võimaluse üles ehitada tugeva koostöö vaimus töökultuuri, mis toetab õppimist. Pedagoogi ülesanne on avastada lapses parim ning toetudes sellele, luua keskkond, kus anded saavad avalduda. Andes eduelamusele võimaluse ning seda tunnustades, saab õppimine tähenduse. Ja siis avastad ühel päeval, et 3-aastased sorteerivad prügi, 4-aastane poiss oskab lõket teha, sööklas tõstavad kõik lapsed toiduportsu oma taldrikusse täpselt nii suure, et toidujäätmeid enam ei tekigi, või et metsas käies ei unustata kunagi meie kitsedele oksa tuua.

Õpetaja Merike:

Projektõppemeetod on nagu unistuste elluviimine – laste jaoks igapäevane seiklus ja rõõm ning õpetaja jaoks õppimine koos lastega. Lähtume selle meetodi ellurakendamisel viiest põhimõttest:

LÄHTUME LAPSEST – projektõppe läbiviimisel uurime sügavuti just last huvitavat teemat, kasutades ära tema uudishimu. Ühe näitena võib tuua meie koolieelikute rühmaprojekti „Eestima liigirikusest“, mis algas laste huvide kaardistamisest ja küsimuste tekkimisest erinevate liikide kohta. Näiteks „Miks koprad puid närvivad?“, „Miks nahkhiired talvel magavad?“, „Miks siilil on okkad?“, „Miks puudel on erinevad koored?“, „Miks rähn toksib?“. Selliseid miks-küsimusi tekkis lastel palju ja küsimustele vastuseid otsides tekkisid uued küsimused, mis viisid teiste alateemade juurde.

TOETAME LASTE KASVAMIST ISESEISVAKS MÕTLEJAKS JA LOOJAKS – laste jaoks oli huvitav nii teemakohaseid materjale otsida kui ka teistele neid esitleda. Esitluse loomisse ja uurimistöösse kaasati ka pered.

USALDAME LAPSI – projektõppe puhul viib alati üks küsimus teiseni ja õpetaja osaks jääb tihti ainult laste huvi suunamine ja plaanide kohandamine vastavalt sellele. Otsustasime ellu viia idee koostada iga liigi kohta, kes lasteaia aias elab, põhjalik infostend. Nii valmisid laste endi poolt kujundatud infostendid joonistuste, faktide ja olulise teabega.

ÕPIME KOGEMUSTE VARAL – talvehommikul, kui rühma akna taga ühte väikest kakulist märkasime, andis see tõuke uurida kõiki Eestimaal elavaid kakulisi. Kohtumine värbkakuga oli kahtlemata meeldejääv kogemus. Tänu temale õppisime tundma veel paljusid teisi haruldasi linnuliike.

TEEME TEADMISED JA OSKUSED TEISTELE NÄHTAVAKS – kui laps oma väikese käega kinnitab enda koostatud uurimustöö mingi liigi kohta lasteaia aia välisküljele (et ka möödujad saaksid sellest osa), siis on tal tõesti uhke tunne südames – see on minu uurimustöö. Ja mis kõige olulisem – ta on ise nautinud protsessi, mille kaudu on saanud nii palju uusi teadmisi ja oskusi, et need on väärt teistega jagamist. Ja nii saavad meie aia liigirikkusest osa kõik, kes meie lasteaia mööduvad.

Kuidas mõistame lapse arengut, tema maailma tunnetamist? Mis on minu kui pedagoogi missioon ja roll selles protsessis? Milline on meie pedagoogiline filosoofia?

2. Vabade valikute päev ehk laste juhitud päev

Laste juhitud päev on ideaalne indikaator õppeprotsessile. Kui neli päeva nädalas laps kogub teadmisi, üldjuhul õpetaja juhendamisel, siis sellel päeval saab ta neid rakendada, katsetada ja kombineerida teistes olukordades, olla loov ja keskenduda, sest aega on piisavalt, et pingutada, täiustada ja parandada. Laste juhitud päev on aastaid olnud laste lemmikpäev. Oluline on, et lapse tegevus oleks katkematu ja ta saaks kõik alustatu ka lõpetada. Ja kõigil oleks vabadus valida.

Ka vanemad väärtustavad seda päeva ja ei planeeri sellele päevale midagi muud. Isegi eelkoole ei panda sellele päevale.

Aastatega on kinnistunud tegevuste valdkonnad. Näiteks liikumisõpetaja Kai ehitab õue suurele liivaalale parkuuriraja. Ta teeb seda koos lastega ja lapsed jäävad rajale ka rajameistriks ning teistele juhendajaks. Vahel on õueliikumise tegevuseks ka orienteerumine. Ka siis on tegevus üles ehitatud nii, et lapsed ise panevad skeemi järgi raja üles, orienteeruvad ja võtavad raja ise ka maha.

Muusikaõpetajad Katre ja Mai loovad saali laulumängude ruumi. See tegevus on volav, mis tähendab, et siit saab segamatult lahkuda ja liituda. Vahel on muusikategevuseks aga bändimäng. Erinevad pillid on ringi asetatud ja lapsed liiguvad ringis, mängides kordamööda erinevaid pille. Rütmi määravad õpetajad, loo loovad lapsed.

Õpetaja Piret toimetab õueköögis. Vastavalt projektõppe teemale on ka toitainete valik. Näiteks Läänemere projekti raames praadis ja sõi kogu lasteaed terve aasta räume. Metsa projekt toob õppekööki metsasaadused: marjad ja seemned.

Puutöökojas, nii õues kui toas, on ametis terve Murumunade rühm ja vahel ka majahoidja Kristjan. Siin on rõhk konstruktsioonide väljamõtlemisel, tehniliste lahenduste katsetamisel, tövõtete õppimisel. Saed, haamrid ja trellid on

igapäevases kasutuses kõigil lastel. Mesimummide rühmas on robotikavahendid, nad kasutavad WeDo 1 ja WeDo 2 komplekte. Kuigi kogu rühma meeskond on olemas ja vajadusel abiks, siis rakendub siin kiiresti lapselt lapsele õppimine. Suuremad ja osavamad lapsed võtavad enda kõrvale noored algajad. Lisaks skeemi lugemise oskusele, programmeerimisele, inseneritöö ja digitaalsete süsteemide mõistmisele harjutavad lapsed meeskonnatööd ja probleemide lahendamise oskust.

Rõõmuritsikate rühma suures ja soojas tualettruumis on savikoda. Siia leiavad tee lapsed, kes vajavad sel päeval ja ajahetkel teraapilist rahunemise tegevust. Uued töövõtted ja looming on põimunud vestlusega, saab ise rääkida ja teisi kuulata.

Õpetaja Merike loob õppemänge. Need on alati seotud käsiloleva projektõppe alateemaga, mis annab võimaluse taaskord rühmas õpitu uues olukorras läbi katsetada – kas siis Läänemere „ehitamine“ pudelisse või sügise bingo õues.

Õpetaja Ivika, kes ise armastab väga tantsida ja kelle südameasjaks on suurte ja väikeste vaimne tasakaal, on sidunud tantsulised tegevused ja mõtlemise. Näiteks vana hea kummikeks, aga hüpata tuleb skeeme järgides. Paari korraga on lastel asi selge ja proovitakse ka ise hüppeskeeme luua.

Kõige noorem rühm ehitab aga oma rühmaruumi kino. Pime ruum, ekraan ja seal jooksvad õppeotstarbelised multifilmid on hea vaheldus aktiivsele tegevusele ja mõnus rahupaik.

Tegevused on üles ehitatud nii, et võimaldavad lastel omandatud oskusi kinnistada, aga ka uusi oskusi õppida.

Nagu juba öeldud, siis tegevuste valdkonnad ei muutu. Seega leiab iga laps endale lemmikvaldkonna ja -õpetaja. Tegevused ja teemad igas valdkonnas küll muutuvad, aga keskmiselt alles iga nelja nädala järel, ehk üks tegevus kordub vähemalt neli nädalat järjest. Kuna see on lastele teada, ei ole vaja neil kiirustada. Lapsed saavad alustatu rahulikult lõpetada, eksida, muuta, pingutada ja uuesti proovida.

Personaalselt joonistub välja väga selge muster. On lapsi, kes lähevad alati esimesena välja, möllavad end õues tühjaks ja siis tulevad tuppa rahulikult meisterdama. Liikumisõpetaja Kaiga tegutsedes on võimalik saada palju erinevaid rolle. Kes soovib, see võistleb, aga saab olla ka kohtunik, rajameister, julgustaja. Mõni laps läheb kohe õppemängu ja jääb sinna terveks päevaks, sest teab, et seal saab olla ka õpetaja ja juhendaja teistele lastele.

Tegevuste planeerimisel peavad õpetajad silmas nii osaoskuste omandamise võimalust kui loovust, et omandatud oskust erinevates tingimustes taas katsetada; eri raskusastmeid tegevustes, mis toetavad andekust; erinevaid rollivõimalusi, mis toetavad sotsiaalse ja emotsionaalse intelligentsuse arengut. Lisaks arenevad enesejuhtimise oskus, õpitu mõtestamine ja probleemide lahendamise oskus.

Ja siis on kell 11. Lapsed lõpetavad sujuvalt oma tegevused ja lähevad õue. Õpetajad aga kogunevad kokku. Nüüd on töönädala toredaim aeg – jagamise ring. Vahel harva osalevad seal ka lapsed. See on aeg, kus kõik päeva tegevustes osalenud täiskasvanud saavad oma märkamisi jagada. Ei ole „minu“ ja „sinu“ lapsi, on meie lapsed. Arutletakse. Tehakse märkmeid ja nende baasil muudatusi, kui vaja. Arendatakse edasi ka tegevusi. Rõõmustatakse laste edusammude üle. See tund on nädala tipphetk kõigile pedagoogidele. Täiskasvanute roll selles protsessis on määratu. Just nemad kujundavad õpikultuuri. Olles ise õppijad, jälgivad nad suhteid ja tegevusi ning nende dünaamikat. Analüüsi sisutihe dialoog tekitab püsiva huvi protsessi vastu, kasvatab julgust ja loob jätkusuutliku ning tugeva koostöö. Rannamõisa lasteaias on loodud loov õpikeskkond ja järjest enam usaldatakse laste tema eneseregulatsiooni protsessis.

Õpetaja Ivika:

Vabade valikute päev (hommikune koosolek, tegevuskeskused, jagamise ring) on kord nädalas toimuv laste poolt juhitud päev, mille jooksul on õppetöö õpetaja poolt vähem reguleeritud ning lapsed on ise uute väljakutsete ning oskuste praktiseerijad. Olles lasteaiaõpetaja, kujundame koolieelikute väärtusi juba esimesest terest peale. Otse loomulikult oma oleku ja suhtumisega, kuid veelgi rohkem luues lapsele võimalusi olla ise, koostöös eakaaslaste ja õpetajatega, aktiivne tegutseja ja teadmiste looja. Mida enam me anname lasteaias lastele võimalusi ise valida ja otsustada, kaasa mõelda ja küsimusi esitada, seda enam arendame neis üldinimlikke moraalseid väärtusi ning toetame oskust leida vastus küsimusele „Millises maailmas ma tahaksin elada?“.

*Vabade valikute päev on üks võimalus meie meelte aktiveerimiseks: **personalil**, lähtudes iseendast ja oma huvist, on võimalus ja vabadus kasutada tegevuskeskustes oma pedagoogilist loovust ja oskusi. **Lastel** on võimalus luua oma esimesed olulised sõprussuhted, leida üles oma anne ja teha ise valikuid. Samuti ennast motiveerida ja õppimisega seotud emotsioone reguleerida. Aastaid praktiseeritud vabade valikute päeva tulemina toimub järjepidev omandatud ja omandamisel olevate oskuste aktiveerimine, seda nii lastel kui personalil. Ajast ei saa keegi ette rutata, kuid me saame luua põhja, mille najal edasi liikuda.*

Mis on kasvatus horisont? Vast see, et „kasvatus kannaks kogemuslikult edasi armastuse ja elu austamise väärtusi ning põhimõtteid. Veendumus elu väärtustest ja olemasolu mõttest võib sündida vaid enda kogemusest, et sind on tunnustatud, usaldatud, et sa oled väärtuslik. Üksnes see inimene, kes tajub ennast väärtuslikuna, suudab väärtustada ka teisi ja tunda vastutust maailma ees.“ (Värri, 2021)

Laste juhitud päeva suurimaid väärtusi on just nimelt selle kogemuse saamine.

3. Pedagoogiline looming

Iga pedagoogi unistus võiks olla, et tema pedagoogiline pärand saaks jäädvustatud. See eeldab usku endasse ja oma tegevusse ning oskust oma ideedest tervik luua.

Maailmahariduse materjali loomine meie õpetajate poolt sai alguse Rohelise kooli programmi püstitatud teemast „Gloaalne kodakondsus“. See teema kõnetas lapsi ja täiskasvanuid ning meie käsitlusviis äratas huvi MTÜ-s Mondo, kes tegi ettepaneku koostööks, et luua maailmahariduse õppematerjal alusharidusele. Kolme aasta jooksul lõid meie õpetajad materjalid [„Amanda ja maailm“](#), [„Kestliku arengu eesmärgid“](#) ja väärtustele tuginevad muinasjutud [„Maailma hoidjate lood“](#).

Maailmahariduse filosoofia kannab globaalsemas mõõtmes üldinimlikke väärtusi. Vastavalt vanusele mõõde laieneb. Tekib arusaam, et iga minu tegu muudab maailma. „Oluline on oskus luua röömu ja kujundada harmoonilisi suhteid teiste inimeste ja loodusega.“ (Lauristin, 2019)

See loometegevus ja sellega kaasnenud koolitaja roll andis ühele õpetajatest tõuke alustada õpinguid haridusinnovatsiooni magistriõppes.

Õpetaja Kersti:

*„Millal otsustasid sina, kuidas sa maailma näed?“, küsis TED-is esinedes 2018. aastal Austria ÜRO noorte delegaat Natalie Haas. Sellest küsimusest inspireerituna oleme tegelenud **maailmaharidusega** oma lasteaias viimased kolm aastat ning otsinud vastust läbi maailmahariduse väärtuspõhiste materjalide loomise, enda globaalse pädevuse arendamise ja erinevate teemade pakkumise lastele erinevates tegevustes. Meie maja ühine veendunud vastus on kujunenud väärtuskandvaks definitsiooniks: siis, kui sa mõistad ja hoolid maailmast!*

Maailmaharidus tugineb sellistel väärtustel, nagu solidaarsus, kaasatus, võrdsus ja koostöö, ning mille hariduslik eesmärk on õppimise kaudu saada vabaks ja väarikaks maailmakodanikuks.

Oleme seda silmas pidades viinud need väärtused ja eesmärgid meie asutuse õppekavasse eraldi valdkonnana, sidunud need projektide teemadega ja ühisüritustega, võtnud vastu väljakutse läbi laste silmade harida perekondasid ning oleme kriitiliselt jälginud, et need väärtused leiaksid väljundit igas päevas, lihtsates tegudes ja argistes hetkedes.

Lähtume maailmahariduse teemade õpetamisel filosoof Johann Heinrich Pestalozzi kuulsale kolmikule – PEA, SÜDA JA KÄE – põhimõttest, sest usume, et maailmakodanikku kujundab eakohaselt ainult see, mis haarab inimloomuse jõude tervikuna ehk nii südant, vaimu kui ka kätt.

Milline on meie endi maailmavaade?

Professionaalne identiteet on üks olulisemaid faktoreid, mis tagab õpetaja tajutud õpetamise võimekuse ja väldib tema läbipõlemist. Minu kui organisatsiooni juhi ülesanne oli märgata töötaja arengupotentsiaali ning leida arenguks võimalused ja luua tingimused.

Kas n-ö lisaülesanne koormab töötajat või toetab tema sisemist arengusoovi ja loob võimaluse eneseteostuseks? Kas inimesed tajuvad oma rolli tähtsust organisatsioonis ja eneseteostuses?

Kuidas tajuvad töötajad enesetõhusust? Kas seda tõlgendatakse kompetentsusena ja kas seda väärtustatakse?

Koostöine juhtimine ja õpetamine

Väärtus – Rannamõisa lasteaia töötajad toetuvad laste arengutingimuste loomisel toimivale meeskonnatööle

Koostöine juhtimine põhineb teadmisel, et iga inimene soovib kuuluda gruppi, olla kaasatud ja väärtustatud. Igal inimesel on oma tähtis roll. Kõik on osalised pedagoogilise ruumi loomisel ja kõik jagavad ühist vastutust kõigi laste eest. Ka Rannamõisa lasteaias on peaaegu kõigile leitud väljund, arvestades tema soove ja huvisid. Näiteks noor meessoost majahoidja lööb kaasa puutöö keskusel ja robotika tegevustes. Liikumisõpetaja Kai on loomulikule liikumisele põhineva E. Idla meetodik ja tema tubased liikumistegevused on Idla võimlemised. Lisaks veel suured orienteerumisüritused. Assistent Maarja armastab loomadega toimetada ja tema hoole all on kolm kitse, kilpkonnad ja küülikud. Majandusjuhataja Urve hobi on käsitöö ja paberikunst. Õpetaja Ivikale meeldib tantsida ja ta on sidunud oma tantsuhobi vaimse tervise toetamisega. Õpetaja Piret, kelle hobi ja huvi on toit, viib läbi kokanduse tegevusi lastele, aga otsib põnevaid retsepte ka kokkadele. Assistent ja rohenäpp Marina toimetab kasvuhoone ja kõrvitsatega. Näiteid on veel palju, aga eesmärk on üks: leida üles talendid ja kaasata koostöösse.

Õpiringid

Rannamõisa lasteaias toimuvad üks kord kuus õpiringid. See on aeg ja koht, kus igaüks saab jagada midagi talle teadaolevat või väärtuslikku.

Õpetaja Ea:

Kui maailm oli koroona pärast lukus ning suhtlus piiratud, hakkasin Powerpointi keskkonnas läbi viima arengumängu. Läbi võetud materjali põhjal koostas

erinevaid ülesandeid ja küsitlusi, mida laps saaks koos vanemaga teha. Kuna lapsed selles vanuses ei loe ega kirjuta, siis tegin mängu võimalikult värvilise, et tekitada lapses huvi ning hoida ta kuni lõpuni tegevuse juures. Ta ei pidanud kogu mängu ka korraga läbi tegema, vaid sai vahepeal puhata ja mängida. Mõnel perel kulus ülesannete lahendamiseks isegi päevi, mis oligi õige. Vanematele saatsin ka vastustelehe ja põhjaliku seletuse, kuidas mängu teha ja kuidas erinevatele küsimustele vastata. Kõik oli algeline ja „põlve otsas tehtud“, kuid vaatamata sellele sain vastused üsna ruttu kätte ning mängu tegi läbi enamik peresid.

Kuna tagasiside vanematelt oli positiivne, siis tegin ka sellel õppeaastal uue veebipõhise arengumängu, nüüd juba teises keskkonnas – LearningApps.org –, ja nii, et laps saaks ise arvutis küsimustele vastata (koos vanemaga). Kuna lapsed on nüüd suuremad, siis oli mäng pikem ja need olid koostatud erinevatel põhjadel (et huvi ja põnevus säiliks). Mängude kohta on tagasiside vanematelt olnud järgmine:

- ✓ *Parim ülevaade lapse õppetegevustest ja arengust;*
- ✓ *Põnev nii lapsele kui täiskasvanule;*
- ✓ *Annab lapsele tema teadmiste kohta kohese tagasiside ja võimaluse vigu parandada;*
- ✓ *Kas kuueaastased peavad tõesti kõiki neid asju teadma ja oskama?!;*
- ✓ *Teeksin ka järgmisel aastal lapsega sarnase teadmistekontrolli;*
- ✓ *Kvaliteetaeg koos lapsega.*

Üks laps aga jagas oma emotsioone nii: „Ühtegi viga ei tulnud, aga üks läks kollaseks... aga hea oli see, et sain kohe rohelineks parandada.“

Õpetajana ja koostajana oli mul ka endal väga põnev. Hea meel oli tõdeda, et vanemad oskavad oma lapsi ja nende teadmisi/oskusi väga adekvaatselt hinnata. Kui kummalgi pool tekkis küsimusi või kahtlusi mõne hinnangu puhul (näiteks hindas vanem last liiga rangelt või vastupidi), said need läbi arutatud ja ühisele otsusele jõutud.

Mulle meeldib õppematerjale välja mõelda ja koostada. Õpetajana tahan olla ka ise pidevas arengus ja uuendada oma teadmiste ning oskuste pagasit. Hea meelega jagan tehtut ka oma kolleegidega ja kui on kasvõi üks nende seast, kes samamoodi vaimustub ning mängu kasutusse võtab, siis tunnen, olen midagi hästi ning õigesti teinud.

Õpetaja on õpikultuuri kujundaja, nii lastele kui ka endale. Ühtlasi tähendab see, et ka õpetaja õpib ja jagab õpitut. Koostöine õppimine aitab luua uusi õpisuhteid, õppimise vorme ja meetodeid, julgustab kasutama uusi õpikeskkondi ja -vahendeid. Eelkõige aga kujuneb keskkond, kus kõik tunnevad end kaasatuna ja väärtustatuna.

Raamatuklubi

Minu hobi on lugemine. Armastan raamatuid väga, imeilusatest lasteraamatutest teaduskirjanduseni. Loetut tahaks ju ka alati jagada. Seepärast tegin väikese kavala lükke. Kinkisin ühel aastal õppeaasta lõpuks kümme raamatut. Viis raamatut olid L. Jonesi „Paradiisi kaotades“ ja teised viis E. Kagge „Kõnni. Üks samm korraga“. Eialgu said need ainult kümme kolleegi. Plaan oli selline, et kui inimene raamatu läbi loeb, annab ta selle järgmisele edasi. Suvi ja puhkus olid ees ootamas ja lugemiseks aega küll. Raamatute valiku tingis sügisel eesootav projektöpe teemal „Mets“. „Paradiisi kaotades“ ei ole kindlasti kerge lugemine, eriti kui lugemisharjumus ei ole igapäevane. See võib olla valus, ilus ja mõtlemapanev, või nii nagu assistent Maria ütles: „See sissejuhatus ajas mind lausa nutma.“ Õpetaja Kai tegi oma kolleegidele aga superkingituse – ta luges ühe raamatu helifailina sisse ja jagas kõigile. Nüüd said kõik, ka need, kellele lugemine ei ole lemmiktegevus, mõtisklemisainet ja faktipõhiseid teadmisi. Oli võimalus samas inforuumis ühiselt loetu üle arutleda.

Parim aga, mida need raamatud andsid, oli kindlustunne meie tegevuse olulisusest – kaasasündinud emotsionaalne side eluga ei kustu, kui õpetame ökoloogiat, suhestumist loodusega. Saime innustust oma loodusharidusprojektidega edasi minna. Uus projektöpe sai ideoloogilise raami.

Teematiimid ja õppejuhi jagatud roll

„Väärtustav fookus ja kaasamine teevad positiivse muutuse meeskonnas mitte lihtsalt võimalikuks, vaid ka tunduvalt hõlpsamaks võrreldes „tühja kummi strateegiaga.“ (P. Drucker)

Sellest mõttest juhindudes lõime Rannamõisa lasteaia organisatsioonistruktuuri, kus õppejuhti eraldi ametina ei ole. Lähtudes inimeste tugevustest ja annetest ning toetudes nende sisemisele motivatsioonile, läksime üle koostöisele juhtimisele. Lõime n-ö teematiimid, mille juhid täidavad ka õppejuhi jagatud rolli. Rollid jagasime järgmiselt:

1. **Tervist edendav lasteaed.** Selle tiimi ülesanne on jälgida ja kujundada inspireeriv ja atraktiivne füüsiline keskkond ning tegeleda tervisliku toidukultuuri loomisega.
2. **Vaimne ja emotsionaalne tervis.** Eesmärk on toetada vaimselt ja emotsionaalselt turvalise keskkonna kujunemist, jälgida tasakaalustatud päeva ja kutsuda ellu ettevõtmisi, mis toetaksid vaimselt terve elustiili kujunemist ning kinnistumist.
3. **Roheline kool.** Selle raames tegutseb laste (6–10 liiget) ja täiskasvanute töörühm (4 liiget). Tiimi eesmärk on koordineerida Rohelise kooli programmi kõikide valdkondade

tegevusi, aidata teemasid rühmade projektöppesse integreerida, korraldada ühiseid jagamisi, viia läbi ülemaailmsetes kampaaniatest osalust. Siia alla kuulub ka Mondo maailmahariduse tegevused ja UNESCO ühendkoolide võrgustiku töö.

Sellise töökorralduse kasutegurid ilmnesisid kohe. Inimesed, kes iga päev seda tööd teevad, teavad kõige paremini oma töö sisu ja seega on ühisosasid kerge leida ja luua. On oluline, et nii lapse kui ka täiskasvanu päev lasteaias oleks lihtne. Seega on vaja hoida tasakaalu, vältida üleplaneerimist, sisutuid üritusi, mõttetut maine pärast rapsimist. Tegevuseks valitakse ainult olulisi asju ja püütakse neid omavahel maksimaalselt siduda. Oluline on meeskondade omavaheline koostöö ja jagamine.

Kas töötajad tajuvad oma autonoomsust? Kuidas ollakse valmis vastu võtma ja kasutama oma vabu valikuvõimalusi ja sellega kaasnevat vastutust?

Õnnelikud on need inimesed, kellel on unistused. Eriti õnnelikud on need, kellel on kaasteelisi, kellega unistusi jagada. Minul ja Rannamõisa lasteaia inimestel vedas. Me saime aastate jooksul ellu viia unistusi ja ideid, mis esmapilgul lausa teostamatutena tundusid. Aga koos tehes, üksteist täiendades ja toetades õnnestus kõik. Meid kandis usk endasse ja oma loomingusse. Ning meil õnnestus luua see päris „oma Bullerby“ – unistuste lasteaed.

Juhina olin visionäär, luues eesmärgid, mis resoneerusid nii organisatsioonis endas kui väljaspool. Olin *coach*, treenides töötajad taiplikeks, koostöövõimelisteks, kriitiliselt mõtlevateks, julgeteks ja loovateks. Olin katalüsaator, leides ja luues võimalusi, kõrvaldades takistusi ja ühendades.

„Ja siin on mu saladus, väga lihtne saladus – ainult südamega võib õigesti näha, kõige tähtsam on silmale nähtamatu.“ (Antoine de Saint-Exupéry)

Kasutatud allikad

Aguilar, Elena (2022). *Meeskonna arengu juhtimise kunst*. Haridus- ja Noorteamet.

Saue, Kaupo (s.a). *Väärtustav lähenemine*. Createsi veebileht, <http://www.createsi.ee/blog/teenused/vaartustav-lahenemine/>

Värri, Veli-Matti (2021). *Kasvatus ökokriisi ajastul*. Tallinna Ülikool.

Lauristin, Marju (15.04.2019). *Tark ja tegus Eesti 2035*. Ettekanne visioonikonverentsil Tallinnas.

Lisa 1. Mandaat rühma assistendile

Kellele:

Kellelt: Margit Toomlaid

Kuupäev:

Teema: Mandaat rühma assistendile kui meeskonnaliikmele

See mandaat on koostatud eesmärgiga tutvustada Sulle Sinu uut väljakutset koos prioriteetsete valdkondadega ning tegevustega. Asudes meeskonnas (lasteaia rühmas) assistendina tööle, kaasneb sellega suurenenud vastutus ning ootused sellele ametipostile. Käesolev mandaat on kutse uude ametisse ning Sulle abiks sisseelamisel. Soovitud tulemusi saad saavutada vaid siis, kui Sulle on antud vastavad õigused ja juhtimisvahendid. Kõik õigused ja vastutus tulevad välja allolevast kirjeldusest. Alljärgnevalt kirjeldan oma ootusi ja nägemusi täpsemalt.

Rannamõisa lasteaia organisatsioon

Rannamõisa Lasteaed on kogukonna poolt hinnatud kasvukeskkond lastele ja positiivse mikroklimega, innovaatiline ning pidevas arengus asutus töötajatele. Meie väärtused on ühiselt loodud ja neid järgides on ülesse ehitatud nii kasvu- kui õppekeskkonnad. Me väärtustame laste loovust ja iseseisvust, vaimset ja füüsilist tervist ning üksteist austavaid suhteid. Me aktsepteerime nii laste kui kolleegide erisusi ja näeme neis võimalust arenguks. Me oleme orienteeritud elukestvatele õppele, oleme paindlikud muutuste suhtes ja avatud uuendustele. Me oleme teadlikud, kuhu oleme tänaseks jõudnud ja omame selget visiooni edasise arengu suhtes.

Prioriteetsed valdkonnad ja tegevused

1. MEESKOND

RML-s töötab 42 inimest ja meil kasvab 200 peret, kellest 3 personaliliiget ja 20 peret kuuluvad Sinu meeskonda. Sinu meeskond toimib ühiselt läbi räägitud ja ühiselt koostatud eesmärkide järgi, mida järgivad kõik meeskonnaliikmed. Te jagate ja kannate Rannamõisa Lasteaia ühiseid väärtusi.

SINULT OOTAN,

- ✓ et Sa oled aktiivne ühiste rühma reeglite väljatöötamisel. Selgitad oma nägemusi ja seisukohti, suudad ja soovid ebakõlad selgeks vaielda.
Aspekti kvaliteedi tõendus: meeskonna arenguvestlusel oskad analüüsida rühma toimise tugevusi ja nõrkusi. Oskad näha ja välja pakkuda parendusettepanekuid.
- ✓ et Sa oled järjekindlalt nõudlik kokkulepete täitmise suhtes nii iseenda, meeskonnaliikmete kui laste ja peredega.
Aspekti kvaliteedi tõendus: Sinu rühmas ei kasva ükski arusaamatus konfliktiks.
- ✓ et Sa oled koostöövalmis, vastutulelik ja oma meeskonnaliikmete suhtes lugupidav.
Aspekti kvaliteedi tõendus: meeskond töötab tulemuslikult ja ennast säästvalt, vanemate rahulolu küsitluses on hinnang rühma meeskonna tööle positiivne.

2. KASVU- JA ÕPIKESKKOND

Kasvu- ja õpikeskkond uuenevas õpikäsitluses on aktiivne ja inspireeriv füüsiline ning turvaline vaimne keskkond. Keskkond, mis julgustab ja toetab loovust. Keskkond, milles on teadlikult loodud situatsioone, kus lapsed saavad/peavad harjutama ebakindlust. Rühma tegevuskultuur võimaldab oma oskusi jagada ja innustab koostööle. Laps, kes sellises keskkonnas kasvab, on julge õppija, kes eksimustes ja vigades näeb pigem uut võimalust.

SINULT OOTAN,

- ✓ et Sa osaled aktiivselt, loomaks rühmas mitmekesise, muutuva ja interaktiivse õpikeskkonna, kus laps saab juhtida oma tegevust, tehes seda iseseisvalt, sihipäraselt ja loovalt.
Aspekti kvaliteedi tõendus: laps julgeb ise valikuid teha ja ise vastutust võtta.
- ✓ et Sa lood selle keskkonna koos lastega, arvestades nende soove ja vanuselisi eripärasid.
Aspekti kvaliteedi tõendus: lapsed on ISE alati valmis tegutsema ja selleläbi ka õppima.
- ✓ et teie ühiselt loodud õpikeskkond võimaldab lapsel ise luua uut teadmist ja oskust.
Aspekti kvaliteedi tõendus: laste eneseteenindamise oskused on eakohased ja nad teevad seda rõõmuga ning vabatahtlikult.

3. ÕPIKÄSITLUS

Uueneva õpikäsitluse võtmeküsimus on õppija ja õpetaja roll. Õpetaja/assistent ei ole enam äraõpetaja ja laps äraõppija. Oluline on koostöövalmidus, -vajadus ja -võimalus. Õppimise protsessis on esikohal uudishimule toetuv avastamine, julgusele toetuv teadmise loomine, ärksusele toetuv mõtestamine ja pidev refleksioon. Kõik need võimaldavad osaoskuste omandamisega koos ka süvenemist, maailmast tervikpildi kujunemist ja inimeseks kasvamist.

SINULT OOTAN,

- ✓ et Sa oled lapsele julgustav ja tark kaaslane uue oskuse õppimisel, mitte ette äratelij. Sul peab olema aega ja kannatust, et anda lapsele võimalus ise teha ja ise harjutada. Sa võimaldad koos õppimist, kus oleks osa üksteise toetamisel ja teineteise õpetamisel.
Aspekti kvaliteedi tõendus: lapsed julgevad ja tahavad aktiivselt osaleda igapäevastes elulistes toimingutes (laua katmine ja koristamine, oma riiete korrashoid, voodi tegemine...)
- ✓ et Sa usaldad last ja lepid ka ebaõnnestumistega.
Aspekti kvaliteedi tõendus: laste rahuloluküsitluses annab vastus küsimusele „mulle meeldib lasteaia“ positiivse hinnangu.

4. KAASAV HARIDUS

Iga laps on isiksus ja omab individuaalset eripära. Sellest lähtudes ja seda arvestades on täiskasvanu ülesanne kasutada lapsega suhtlemisel erinevaid kohtlemisviise.

SINULT OOTAN,

- ✓ Et Sa näed iga lapse ainulaadsust ja et Sa arvestad sellega. Et Sa kohtled kõiki lapsi võrdselt. Et Sa lood oma rühmas keskkonna, kus igal lapsel on oma koht ja oma roll. Keegi ei ole kõrvalejääja ega tõrjutud.
Aspekti kvaliteedi tõendus: igapäevane tajutav õhkkond rühmas on meeldiv, vanemate rahulolu küsitluses on nimetatud aspektidele antud positiivne hinnang.
- ✓ Et Sa oskad anda ülesandeid iga lapse tugevatele külgedele toetudes ja et igal lapsel on võimalus areneda omas tempos.
Aspekti kvaliteedi tõendus: lapsed usaldavad Sind, on Sinuga koos olles rõõmsad.

5. SINA ASSISTENDINA

Rannamõisa Lasteaias töötav assistent on eelkõige sooja südamega inimene, kellel jätkub tähelepanu, hellust ja kannatlikkust kõigi jaoks.

SINULT OOTAN,

- ✓ Et Sul oleks valmisolek ennast täiendada. Sul peab olema soov ja oskus õpitut igapäevaselt rakendada ja vastavalt olukorrale interpreteerida.
Aspekti kvaliteedi tõendus: Su teadmised aitavad töötada nii õpetaja juhendamisel kui ka iseseisvalt. Sa mõistad ja arvestad tänapäeva pedagoogika ja psühholoogia baasteadmisi.
- ✓ Et Sa näeksid uuenduste vajadust, aktsepteeriksid neid sisuliselt ja mõtleksid uuenduslikult.
Aspekti kvaliteedi tõendus: Sinu töö rühmas pakub huvi kolleegidele, põnevust lastele ja huvi ja usaldust vanemates.

6. SINA KUI RML MEESKONNA LIIGE

Meie meeskond jagab ühiseid väärtusi ja ühtseid pedagoogilisi põhimõtteid, mida igaüks viib ellu omanäoliselt. Me vahetame oma teadmisi ja kogemusi. Me jagame ühist vastutust kõigi RML käivate laste ees.

SINULT OOTAN,

- ✓ Et Sa oleksid aus ja avatud ning räägiksid oma probleemidest otse kas minu või asjasse puutuva teise osapoolega.
Aspekti kvaliteedi tõendus: kollektiivis ei ole avalikke ega varjatud konflikte, mis tulenevad otseselt Sinu käitumisest.

Jään ootama Sinu tagasisidet mandaadile.

Parimate soovidega

Margit