



Tartu Luterliku Peetri Kooli töötajate rahulolu-uuring

Järeldused ja valik tagasisidest

Küsitlus toimus: 22.04-06.05.2015

Vastajaid 19 (21-st; vastajad võisid soovi korral jääda anonüümseks)

1. järeldus: TLPK ka töötajad on motiveeritud ja hindavad haridusasutust ning kolleege kõrgelt. Oma töö peamise innustava tulemusena tajutakse õpilaste arengut. Peamise parendamisvajadusena tuuakse esile füüsilise töökeskkonna puuduseid.

Vastates küsimusele „Kuidas kirjeldaksid oma töökohta ja asutust oma sõpradele?“ rõhutatakse korduvalt koostööd ja häid suhteid nii kolleegde kui peredega. Kriitikat ei esine.

- Olen öelnud, et see on väike ja alles kujunev haridusasutus, kus töötavad väga meeldivad ja pühendunud inimesed.

- See on kool, kus hoolitakse üksteisest, väärtustatakse iga inimest ja austatakse tema eripära, lapsed saavad head haridust, olulised on kristlikud väärtused, hea koostöö peredega, hea koostöö õpetajate vahel, toetav juhtkond, väike ja hubane kool, me kõik oleme nagu perekond.

- Olen tänulik, et saan osaleda harmoonilises ja positiivses keskkonnas .kus viibivad üksteist toetavad ja sõbralikud õpetajad ning rõõmsad lapsed.

- Asutus, mis hoolib oma töötajatest ning on uhke nende üle.

- Suurepärane noor ja arenev haridusasutus, mis väärtustab oma töötajaid, koostööd, suhtlemist. Suurepärane koht nii õpilastele kui töötajatele.

- Väike eralasteaed, mis põneval moel aina kasvab. Oleme omanäolised, kuna rakendame waldorfpedagoogikat ja kristlikku väärtuskasvatust. Meil on ilusad ruumid, ehedad mänguasjad, toredad õpetajad, oma põhikool. Oleme lapsesõbralik asutus.

- See on asutus, kus on hästi olulisel kohal koostöö. Koostöö õpetajate ja laste vahel, koostöö TLPK töötajate vahel, koostöö vanematega. Ja tegemist ei ole pelgalt sõnakõlksuga, vaid see koostöö tõesti on sisuline ja toimiv. TLPK lasteaias saab õpetaja tõesti olla ise loov, ning keskkond, milles lapsi õpetatakse, on samuti õppija loovust, aktiivsust toetav. Laste õpetamisel, kasvatamisel on seatud küll kindel raamistik: rütm, kuid see ei ole ahistav, vaid kindlasti paindlik (sõltuvalt laste eripärast). Õpikeskkond on turvaline, kodune, lapse sisemist motivatsiooni toetav. Laps saab olla laps!

- Olen kordi kirjeldanud, et TLPK on uus kool- lasteaed, mis on noorte õpetajate poolt nn taasloodud. Rõhk on kvaliteedil, mitte kvantiteedil. Eriti sümpaatne on Waldorf- pedagoogika järgimine lasteaias ja üldõpetus koolis.

- Huvitav töökoht. Soojad ja hoolivad töökaaslased. Asutus, mis hoiab oma inimesi.

- Väikeste klassidega; sõbraliku meeskonnaga; kindlate ja püsivate väärtustega asutus.

- Väga rahulik sisekliima, austav suhtumine töötajatesse, hästi valitud kollektiiv.

- Töötan kindlate väärtustega kristlikus väikekoolis, mis areneb ja kasvab tänu tublidele tegijatele väga jõudsasti.

Vastates küsimusele „Millised on olnud seni suurimad rõõmud sinu töös?“ tuuakse kordvalt esile õpilaste edusamme, häid ja toetavaid suhteid kolleegidega. Lisaks nimetatakse toimivat koostööd peredega, haridusasutuse kasvamist ning juhtkonna toetust.

- Nn töövõidud, kui on realselt näha, et olen midagi ära teinud, nt kui laps on õppinud tänu minule mu silme all kiikuma või kui mänguajal ümisetakse ja lauldakse väga ilusasti laule, mida oleme koos hommikuringides laulnud või kui laps soovib teha teistele etendust ja käsitleb nukke täpselt nii nagu olen seda godly play tunnis teinud (erilise hoole ja õrnusega).“

- Kollektiiv, mis on minu arvates TLPK kõige suurem väärtus. Seatud eesmärged ning väärtuseid ei saaks TLPK asutusena täita, kui tal puuduks nii kõrgelt motiveeritud ja asutuse arengusse panustada sooviv töötajaskond.

- Õpetajale suurim rõõm ja tänu saab olla see, kui laste silmad säravad ja osalevad õhinaga erinevates tegevustes ja mängudes.

- Soe ja sõbralik kollektiiv, arvestav ja hea sõnaga toetav juhtkond. Huvitav ja vaheldusrikas töö (lastega).

- Suur rõõm on olnud näha asutuse lainemist. Aga põhilised rõõmud on seotud igapäevatööga, laste kasvamise ja arenguga seotud igapäevased pisiasjad. See kui näed, et asjad, mida teed kannavad head tulemust. Tekib tunne, et selliste väikeste asjade abil muutub ka maailm. Suhtlemine suurepärase kolleegidega.

- Eelkõige on rõõmud seotud oma rühmaga. Palju rõõmu valmistavad lapsed- nende kasvamine, areng, nende vahvad naljad ja arusaamad maailmast, nende suhtumine minusse. Väga palju rõõmu valmistab igapäevane töö rühmas koos oma paarilise ja õp abiga. Erilist rõõmu valmistavad sel aastal ka suhted lapsevanematega. Nt osavõtt koosolekutest on sel õppeaastal tuntavalt kasvanud ning arenguestlustel on lapsevanemad väljendanud rahulolu õpetajate tööga.

- Minu imepäraseid kolleegid, eriti minu rühma õpetajad, kellelt olen palju õppinud ja inspiratsiooni saanud. Lapsed, kes oma avatuse, siiruse ja põnevate ideede, mõtetega annavad palju head tagasi.

- Laste tublid õpitulemused, õpilaste julgus öelda oma palvesoove, koostöö vanematega, suurepärase koostöö klassiõpetajate vahel.

- Igapäevane positiivne tagasiside lastelt ja vanematelt; pedagoogiline probleem, mis saab läbi armastava suhtumise lahendatud.

- Näha seda, et kristlikud väärtused saavad ka laste elu osaks. Hea koostöö ja üksteise toetamine (peredega, kolleegidega). Rõõm igast päevast, sära laste silmades. Toredad kontserdid ja ühisüritused peredega. Rõõm sellest, et olen saanud midagi endast anda kooli kujunemisse.

Vastates küsimusele „Mida sooviksid ise teha teisiti?“ on töötajad analüütilised, valdavalt konkreetsed ning motiveeritud õppima ja ennast täiendama.

- Soovin leida rohkem aega erialase kirjanduse lugemiseks ja teatud teemadesse süvenemiseks.

- Selleks, et pedagoogina edukalt TLPKs hakkama saada ning panustada asutuse arengusse, peab pidevalt rõhuma oma arengusse ning seda interdistsiplinaarsel tasandil, mitte ainult õpetaja ametijuhendist lähtuvalt.

- Kõike mida ma soovin, seda ka proovin. Kuidas loovamalt, läbi lapse isikliku kogemuse ja mängu kaudu toimuks lapse õpetamine.

- Suuremas plaani soovin leida paremat tasakaalu töö ja koduse elu jagamisel. Vahepeal on tunne, et kuna töö on nii motiveeriv ja huvitav, nõuab ta ka palju vaimset pingutust ja pidevat tähelepanu, siis peale tööd jääb vahel energiat ja aega oma pere jaoks puudu. Vahel igatsen suuremat vaheldusrikkust, tunnen mõnikord

puudust ka rohkemast täiskasvanute õpetamisest. Mulle meeldiks ka külastada rohkem teisi haridusasutusi, laiendada silmaringi ja saada uusi õpetamis ja õppimiskogemusi.

- Tahaksin, et meil oleks rohkem ruumi. Räägin nüüd lasteaiast. Päevarütm on erinevaid tegevusi täis ja oluline on ajas püsida, küll mitte minuti pealt, aga siiski. Kuna ruumipuudus tingib teatud olukordades ajalist viivitust, siis näen siinkohal probleemi, millega peaks tegelema.

- Süveneda ja võtta aega koos lastega filosoferimiseks. Lähtuda enam üldõpetuslikest lähtekohtadest.

- Asutuse seisukohalt ei oska eriti midagi välja pakkuda, pigem leida aega ja valdkond, milles ise rohkem asutusse panustada.

- Süstematiseerida ja luua meie kooli eripärast lähtuvalt õppematerjale (see tuleb ajapikku, tegelen sellega). Mitte lasta endasse seda, mis ei kuulu mulle (probleemsete vanematega suhtlemine, teiste probleemid).

Vastates küsimusele „Kuidas tunned ennast kollektiivis? Kas on sellega seonduvalt olnud erilisi rõõme või muresid, mida soovid välja tuua?“ hinnatakse mh ka seda, et tekkivad eriarvamused on võimalik mõistlikul moel lahendada. Konstruktiivse kriitikana tuuakse esile haigestunud töötajate (õigeaegse) asendamise korraldamise parendamise vajadust.

- Üldiselt hästi, erimeelsused on kiired lahendused leidnud. Mulle ei meeldi, kui viidatakse mu ebatäiusele ning seetõttu olen võib-olla keskmisest tundlikum. Minu eesmärk on teha asju võimalikult hästi, kuid mõnikord see ei õnnestu nii hästi kui ma sooviks. Mind toetaks paremini positiivne tagasiside. Vigadele saab tähelepanu juhtida ka positiivses võtmes, lihtsalt kriitika aga tekitab paanikat ja pinget.

- Kollektiivis tunnen end hästi hoitud ning võrdväärse partnerina. Samas töötab praegune süsteem suuresti heatahtlikkusel ning vastutulekutes - näiteks töötaja haigestudes pole tihti kohe asendajat saada, mis paneb teistele töötajatele suurema koormuse (kuigi peab tõdema, et viimaste kuude jooksul on see paranenud).

- Kollektiiv on väga ühtehoidev, sõbralik ja abivalmis. Kõige aluseks on positiivne õhkkond, mis inspireerib ja motiveerib.

- Tunnen, et olen hinnatud ning oodatud ning aktsepteeritud on minu arvamused, ka eriarvamused.

- Üldiselt hästi. Kollektiiv on sõbralik ja üldiselt hästi toimiv. Vahepeal on esinenud väikseid pingeid, mis on ka loomulik. Siiani tundub, et need on kõik lahenduse leidnud ja üldiselt valitsev meelolu on sõbralik ja koostöövalmis.

- Tunnen end kui kodus. Inimesed mu ümber on toetavad, mind märgatakse ja ollakse igal võimaluse olemas. Minu kolleegid on rõõmsameelsed ja innustavad isiksused.

- Kollektiivis tunnen ennast väga hästi, kolleegid nii koolis kui ka lasteaias on väga toredad. Muresid pole, ainult rõõm seni.

- Väga hästi, kuna on noor asutus ja töötajad hoolega valitud, tundub ka asjadest arusaamine sarnane ja tegutsemine ühtne.

Füüsilise töökeskkonna arenguvajadustena tuuakse korduvalt esile ruuminappust Roosi 1 seniste rietusruumide näol. Selle parandamiseks on plaanis hiljemalt aastaks 2017 lainedada hoonet juurdeehitisele teise korruse ehitamisega, kus paikneks garderoob.

- Rahuldavaks. Mul on kahju, et ei saa seda eriti ise kujundada (see mõnevõrra piirab minu võimalust oma potentsiaali rakendada).

- Mulle meeldib, et on olnud võimalus oma rühm sisustada vastavalt oma nägemusele. Tunnen puudust rahulikust ja privaatsest kohast, kus riideid vahetada ja isiklike asju hoida. Samuti rühma arvutist.

- Üldiselt positiivne. Õuealal võiks olla plank (mitte roomatt), et tuult kinni hoida ja koledat parklat peita. Plank oleks tõenäoliselt soodsam variant kui roomatt panna, mis laguneb kiiresti. Odavad ja kiired lahendused ei pruugi lõppkokkuvõttes kõige soodsamaks osutuda.

- Talveperioodil on minu jaoks Punga II rühmaruumid olnud rõsked ning külmad, samas tõden, et tegemist võib olla ka minu enda ülitundlikkusega. Muus mõttes on tegu hea keskkonnaga, kus igapäevaselt viibida.

- Olen rahul, väike ruumikitsikus (laste riiehoiud), saan aru, et hetkel pole sinna midagi parata.

- Minu töökeskkond, nagu jube ennist mainitud, on minu jaoks kodune, turvaline, töötegemist toetav ja innustav. Ruumipuudusest juba natuke rääkisin, aga kordan veel: osade töövahendite paigutamiseks sooviksin rohkem ruumi, samuti laste garderoobi osas tuleks midagi ette võtta.

- Igatsen statsionaarset projektorit klassi-siin on võimalused, mida saab kasutada laste motiveerimiseks klassitöös. Ühtlasi siis on vajalik töökindel arvuti.

- Füüsiline töökeskkond on hea. Kõik mõtted ja ideed, mis on tekkinud, oleme saanud lahendatud. Samm-sammult ja vastavalt vajadustele muudame füüsilist keskkonda koguaeg paremaks.

2. järeldus: Töötajad on TLPK juhtimisega rahul ning mõistavad, et see on suunatud noore haridusasutuse loomisele ja laiendamisele. Samas, vastamaks kasvava asutuse vajadustele, vajavad täiendamist ja konkretiseerumist osalusjuhtimise meetodid (nt koosolekute korraldus, veebipõhised küsitlused). Töötajad, mõne erandiga, tunnevad, et nende isiklik panus on hinnatud nii juhtkonna, vanemate kui kolleegide poolt.

Vastates küsimusele „Kuidas näed TLPK juhtimist? Kas ja mida oleks selles vallas tarvis muuta?“ on võrreldes teiste valdkondadega palju neid, kes nendivad, et ei „oska öelda“ või on jätnud vastamata. Vastanute poolt tuuakse peamise parendamisvajadusena esile osalusjuhtimise võimaluste täiendamist.

- Varem oli rohkem kaasav juhtimine, nüüd tunnen, et mind enam nii väga ei kaasata. Kas asi selles, et asutus nii suureks kasvanud ning lihtsam juhtidel ise otsuseid langetada kui teha lisakoosolek töötajatega asjade arutamiseks?

- Töötajate ettepanekutega arvestav.

- Tundub, et toimib suurepäraselt. Ei oska midagi juurde soovitada.

- Näen seda vägagi toimivana. Juhtkonna ja ülejäänud TLPK töötajate vahel käib sage ja sisukas koostöö. Leian, et just need iganädalased koosolekud, näost-näkku kontakt-kogemused muudavad juhtimise edukaks. Sisuline koostöö, töötajate arvamusega arvestamine on meie asutuses oluline ja kindlasti üks mõjuvamaid tegureid, miks oleme just selline omanäoline asutus.

- Hindan kõrgelt täpsust, konkreetsust, vastutulelikkust ja abivalmis suhtumist.

- Juhtimise kohta ei oska palju ütelda. Juhtide siht ja energia on asutuse kasvamisele suunatud, dokumentide koostamisele jne. Uue asutuse puhul on see vist normaalne.

- Juhtimine on minu arvates hea. Ainus, mis ehk vajaks muutmist oleks ajaline määratlus. Koosolekud võiksid alata punktuaalselt ning nende keskus võiks olla määratletud. Need ilmselt venivadki kuna seltskond hea, kuid kahjuks see teeb ka osalemise keeruliseks.

- Kindlasti on kooli ühe õppealajuhataja töökoormus ülisuur. Vajalik on lasteaiale oma ja koolile oma õppealajuhataja. Kiidan heaks üldkoosoleku lahutamise/ kool ja lasteaed eraldi.

- Näen, et juhtimine on kantud südamesoovist teha parim lasteaed ja kool. Töötaja jaoks on juhtimine tegus ja toimiv.

- Meil on väga tublid, andekad, teotahtelised ja edasipürgivad juhid. Tänu sellele olemegi nii kaugemale jõudnud. Ma olen õnnelik, et teen selliste juhtidega koostööd. Mõeldes eelnevate koolide kogemuste peale, siis nii hoolivaid ja häid juhte ei ole mul varem olnud. Aitäh! Mulle väga meeldib, et juhtkond arutab kõik olulised asjad õpetajatega läbi ja koostöös jõuame parimate lahendusteni. See peaks ka edaspidi jätkuma. Minu soovitus juhtidele oleks leida rohkem aega vaadata iseendasse ja otsida tasakaalu ja rahu. Saan aru, et uue kooli nägu peab välja paistma ja tuleb ennast tõestada, aga kõige olulisem on juhtide tasakaal ja rahulikkus. Kui ülesandeid on liiga palju, siis tuleb maha istuda, puhata ja teha olulised valikud.

- Näen, et TLPK juhid teevad hinge ja pühendumisega oma tööd. Ainult jõudu ja jaksu!

Vastates küsimusele „Kas tunned, et sinu panus töötajana on piisavalt hinnatud ja tunnustatud?“ rõhutasid töötajad eelkõige positiivse tagasiside olulisust (nii juhtkonnalt, kolleegidelt kui lapsevanematelt. Juhtkonnal tuleb edaspidi enam leida võimalusi positiivse sisulise tagasiside andmiseks.

- Tunnen seda selle kaudu, et minuga räägitakse, et minu arvamust küsitakse ja sellega arvestatakse.

- Tõenäoliselt ei ole piisavalt hinnatud ja tunnustatud, kuna ilmselt ei teata minu headust, kuna ma ei tõsta ennast esile. Võib-olla kujutan lihtsalt endale ette, et olen nii väärtuslik. Kes teab, kui adekvaatne mu enesehinnang on.

- Tunnen, et olen piisavalt tunnustatud (piisab heast sõnast).

- Jah. Juhtkonna poolt hinnatakse töötajaid nii verbaalselt, kui neist räägitakse kui ka valmisolek appi tulla, väikesed tähelepanekud.

- Väga hea tagasiside tuleb eelkõige ise oma tööd hinnates. Väljaspoolsest tunnustamisest tooksin välja positiivse tagasiside arenguevestlustel juhtkonna poolt ja vanemate positiivse tagasiside aasta jooksul.

- Jah. Palgatõusuna ja komplimentidena.

- Jah, tunnen küll. Sageli on kiire ja seetõttu ei märgata öelda häid sõnu, kiita vms. Meie asutuses olen kogunud seda, et hoolimata sellest, kui kiire ka päevarütm ei oleks, alati märgatakse sind ning öeldakse midagi innustavat, head!

- Kuna pole konkreetseid näiteid, siis ei oska öelda.

- Mulle on piisanud kaastöötajate ja vanemate positiivsetest hinnangutest.

- Ei ole ennast kõrvaletõrjutuna tundnud, nii et ju on hinnatud panusele vastavalt.

- On hinnatud ja seda tunnen, kui mind tunnustab nii direktor kui kaasõpetajad.

- Leian, et minu panus on hinnatud juba siis, kui minu ettepanekud kooli paremaks käekäiguks lähevad kiiresti töösse/ Stuumiumi kasutusele võtmine Peetri Koolis ja tervisliku toidu vajadusest lähtuvalt muudatuste tegemine koolitoidus. Õpetajate tunnustamise süsteemile peaks tähelepanu pühendama küll.

- Jah, tunnen küll. N: tunnustusavaldused, igapäevane usalduslik ja austusväärne suhtumine, palgatõus.

- Tunnen, et olen hinnatud ja vajalik. Meie kooli väärtusi kandes ei tohiks me kunagi unustada, et iga väiksemgi tegu on kiitust ja tunnustamist väärt. Väga oluline on hea sõna ja patsutus õlale, et sa oled tubli olnud. Me kõik peaksime seda igal päeval endas kandma ja rohkem üksteist tunnustama (mina ka). Üks väike sõna võib anda meile tiivad...

- Arvan, et olen saanud piisavalt tunnustust. Eriti hea meel on laste tunnustuse üle (meediatund meeldib), aga ka kolleegide heade sõnade üle.

3. järeldus: TLPK töötajad mõistavad oma rolli haridusastuse väärtuste kandmisel ning õpilastele eeskujuks olemisel. Samas on konkreetsete väärtuste defineerimisel vähe selgust.

Vastates küsimusele „Kuidas tunnetad TLPK aluseks olevate väärtuste ilmnemist igapäevases töös? Võimalusel kirjelda konkreetseid juhtumeid.“ nimetati haridusastuse väärtustena enim ausust ja hoolivust, mainitakse ka üldistavalt „kristlikke väärtuseid“.

- Kui päeva algul öeldakse koos lastega lihtne palve, kui töötajate koosolekud algavad palvega, kui kaplan viib vahel läbi hommikuringe ja muid üritusi, kui tööalase e-kirja lõppu kirjutatakse "ole õnnistatud".

- Raske vastata. Põhiväärtused on igapäevase töö põhiline osa, nii et on muutunud osaks tavapärasest ja seetõttu erilist eraldi tunnetamist on raske kirjeldada.

- Näen neid igapäevatoos, kuid on ka olukordi, kus minu arvates tekib väärtuskonflikt - TLPK väärtuseks on arendada ja panustada võimalikult palju õpilaste arengusse, kuid samas tekib mõnikord küsimus töötajatesse panustamise kohta. Saan küll aru, et asendussüsteemi väljatöötamine on keeruline ning ületundide tegemine mõnes mõttes valdkonna eripära, kuid siiski peab nende kahega süsteemsemalt tegelema, et väärtustada rohkem ka töötajate aega ja energiat.

- Armastuse ja hoolivusega suhtumine üksteisesse ja loodusesse. Püüan seda edasi anda lastele läbi erinevate hetkede ja mängude, kus tuleb pöörata tähelepanu kaaslastele ja vajadusel aidata.

- Töötajate omavaheline suhtlemine on hooliv ning üksteist austav, avatult räägitakse nii probleemidest kui rõõmudest.

- Põhiliselt ilmneb see igapäevases omavahelises suhtlemises.

- Mul on tunne, et oma rühma seisukohast ilmnevad väärtused eelkõige vastastikuses suhtlemises ja koostöös-meie, lapsed, lapsevanemad, meie teised kolleegid.

- Tunnen, et kristlikud väärtused, mis on meie TLPK aluseks, rakenduvad asutuse töötajate käitumises, tegudes igapäevaselt. Kolleegid mu ümber on austavad, innustavad, toetavad. Hoolimata sellest, et kõigil on palju igapäevaselt teha, leitakse aega märgata ja toetada kaaslast enda kõrval.

- Need ilmnevad töötajate igapäevastes tegemistes, suhtlemises lastega. Püüan ka ise neid järgida.

- Väärtusi kanname me inimestena kogu aega. Koolis tulevad nad jutuks kõige rohkem hommikuringis.

- Austust ja hoolivust ei õpetata paberil, vaid nii käituvad õpetajad eeskujudena.

- Hommikuringid nii nädala alguses saalis ja ka igahommikused klassis. Lapsed on õppinud vaikseks jääma ja kuulama. On olnud hetki, kus klassitunnis meenub mõnele lapsele hommikuringides räägitu. Eriti just need lood, mis on piltlikult laste ette toodud. Need korrad kõnetavad lapsi ja see ongi oluline!

- Tänuilikkus läbib igat päeva söögisalmi, päevakokkuvõttes, pärlipalvuses; hoolivat ja austavat suhtumist peame silmas nii tubastes- kui õuetegevustes.

- Kristlikke väärtusi on suheldes lastega tunda. Tunnetasin seda eriti siis, kui filmisime teise klassiga videot konverentsi jaoks. Samuti olen märganud isamaalisuse väärtustamist, olgu selleks näiteks veteranipäeva tähistamine.

Vastates küsimusele „Mis on Sinu arvates meie olulisim(ad) eripära(d)?“ tuuakse enim esile kristlikku väärtuskasvatust, waldorfpedagoogikat (lasteaia osas) ja koostööd peredega.

Lisaks nimetatakse looduslähedust, lapsekesksust, loovust, üldõpetust ja kujundavat hindamist. Vastused sellele küsimusele olid sisukad, vastamata ei jäetud.

- kristlikud põhimõtted, teadlik väärtuskasvatus, kooli väärtustest lähtuvalt valitud töötajad, mis loob eeldused heaks meeskonnatööks.

- Inimlikkus, hoolivus.

- Kindlasti holistiline vaatepunkt elule, suund tervislikkuse ja keskkonnasäästlikuse poole, kristlik väärtuskasvatus ja sellest tulenevalt ka spetsiifiline päeva-nädala- ja aastarütm.

- Lapsekeskne õpetamine, loodusläheduse tunnetamine, positiivne ja loominguline õhkkond. Koostöö, märkamine ja abivalmidus.

- Waldorfpedagoogika, lähtumine kristlikest põhimõtetest.

- Kristlikud väärtused, waldorfpedagoogika.

- Väiksus (mis muidugi on pidevas muutumises :)). Kristlikele väärtustele toetumine nii õppetöös kui omavahelises suhtlemises. Sõbralik ja positiivne suhtlemine, suur motiveeritus anda enda töös parimat, nii juhtkonna kui töötajate poolt.

- Valdavalt juba mainitud eelpool: waldorfpedagoogika, väärtuskasvatus (kristlik maailmavaade), ilusad rühmaruumid, ehedad mänguasjad vahvad õpetajad (pean siinkohal silmas ka õp. abisid), lapsesõbralikkus, oma põhikool, minu rühmas ka rühmatiimi suurepärase kokkusobivus ja koostöö, asutuse südamega juhtimine.

- Laste teretamine käitlemisega.

- Loovuse toetamine, arendamine õppijas. Nii füüsiline õpikeskkond kui õppetegevused on loovust, isemõttlemist- ja -tegemist soodustavad. Orgaaniline, looduslähedane keskkond. Õppevara, mänguasjad jms on suures osas looduslikest või looduslähedastest materjalidest. Suur tähelepanu on ka tervislikul, mitmekesisel toitumisel. Sisuline, toimiv koostöö nii TLPK töötajate, õpilaste ja nende vanemate vahel. Kristlike väärtuste kandmine igapäevases õppetöös: nende väärtuste, hoiakute kujundamine lastes on orgaaniline, loomulik.

- Kristlik väärtuskasvatus, kõik rühmad on liitühmad.

- Tuginemine kristlikele väärtustele. Waldorfpedagoogika põhimõtete järgimine.

- Rõhk kvaliteedil, mitte kvantiteedil. Hindan hästi valitud klassi-, aine- ja lasteaiaõpetajaid, waldorfpedagoogika põhimõtete järgimist, üldõpetust I kooliastmes.

- Väärtuskasvatus ja omapärane pedagoogiline lähenemine.

- Kristlikud väärtused, väga tihe koostöö peredega.

- kristlik väärtuskasvatus, waldorf-pedagoogika.

- Väärtuste edasi andmine lastele.

- Kristlikud põhimõtted õppe- ja kasvatustegevustes ning õpikeskkonnas. Kristliku kalendri tähtpäevad on koolielu osaks. Hea ja järjepidev koostöö peredega, ühised põhimõtted. Kristlikud väärtused on meie igapäevane elu osa. Üldõpe ja kujundav hindamine.

- Kristlik väärtuskasvatus, lapsekesksus, väga tihe koostöö lapsevanematega.

4. järeldus: Töötajad peavad toimunud sisekoolituse vajalikeks ja sisukateks, kuid samas osutatakse ka koolituste kõikuvale kvaliteedile.

Vastates küsimusele „Mida arvad seni toimunud koolitustest?“ väljendatakse valdavalt rahulolu toimunud koolitustega, tuuakse näiteid nii õnnestunud kui vähem õnnestunud koolitustest. Väärtustatakse seda, et koolitused on toimunud nii töötajatele kui vanematele.

- *Super. Eriti meeldisid Maili Karindi koolitused.*

- *Tore, et koolitused on olnud väga erinevatest valdkondadest ja huvitavad.*

- *Üsna kõikuva tasemega.*

- *Sel aastal olen panustanud oma kooliasjades ja pole täiendkoolitustel osalenud. Samas pole üksi neist olnud minu jaoks ka väga kutsuv ja inspireeriv, sest olen sarnatel asjadel juba varem osalenud. Rahvusvahelise projekti "Come share the story" raames olen osalenud erinevatel täiskasvanuõppe koolitustel ja seminaridel, mida on läbi viinud oma ala professionaalid üle Euroopa, seega olen ka üsna valiv erinevate koolituste ja koolitajate suhtes ja kõige peale ei soovigi oma aega raisata. Hindan küll selliseid konkreetseid praktilisi koolitusi, tugevatelt praktikutelt nagu näiteks meie logopeed Maili Karindi.*

- *Käesoleval õppeaastal siiani läbitud koolitustest olid minu kui õpetaja jaoks sisukad ja huvitavad "Väärtuskasvatuse ja piibliõppe meetodid Kaarli Kooli näitel" ning Maili Karindi koolitus "Piiride seadmisest ja enesekehtestamistest lapsevanemana". Ervin Laanvee väärtuskasvatuse koolituse kontseptsioon jäi mulle aga täiesti arusaamatuks.*

- *Mõned koolitused on liiga teooriakesksed. Ka kiirkursuse vorm ei õigusta end alati (kokkurusutaud ajas õppides ei kinnistu õpitu just kõige paremini). Pigem on minu jaoks väga huvitavad, sisukad olnud koolitused, kus on lisaks teoreetilisele ka praktilist väljundit (nt-ks tuleohutuse baaskoolitus).*

- *Koolitustest arvan hästi, kuigi pole ise saanud kõigil osaleda. Segadusse ajas mind Einike Pilli kujundava hindamise koolitus. Tunnen, et vajaksin jätkukoolitust samal teemal töötavalt praktikult.*

- *Asjalikud, vajalikud. Hindan eriti kõrgelt seda, et koolitused on mõeldud samaaegselt õpetajatele ja vanematele.*

- *On olnud väga häid (lastega filosoferimine, laste kriisikoolitus), aga ka üks väga halb - Ervin Laanvee.*

- *Kahjuks pole ise paljudele TLPK koolitustele jõudnud, kuid oli hea meel ise kohtuda vanemate ning kolleegidega ja rääkida kasvamisest infoühiskonnas. Sel õppeaastal käisin mitmel infotehnoloogiaga seotud koolitusel ja konverentsil.*

Uute koolituste korraldamiseks tehakse sisukaid ettepanekuid, enim mainitud märksõnad on seejuures hariduslikud erivajadused, kujundav hindamine, enesekehtestamine/distsipliin,

- *Aleksanderi tehnika, mõned meetodikad (nt kursus "Probleemide lahendamine loovmeetodite toel", motiveeriv intervjuerimine), hariduse valdkonda ja lastekaitset puudutav seadusandlus.*

- *Eurütmia alal, just kuidas väiksemate lastega eurütmilisi liikumisi läbi viia ja liikumismuinasjutte.*

- *Teemadel mis on seotud HEV lastega.*

- *Soovin ennast täiendada õusesõppe alal, samuti erivajadusega lapse korral.*

- *Kuidas olla armastav autoriteet...*

- *Esmaabi, ehk midagi uut erinevatest kehtestamismetoodikatest.*

- *Kujundav hindamine (Heli Kudu)*

- *Mänguline õpe*

- *Ikka filosoferimise teemal.*

- godly play, eripeдагоogika

- Kindlasti tahaks rohkem teada ja kuulda, kuidas just algklassilapsele meediat lähemale tuua. Meediaõpetusest rääkides räägitakse ikka tavaliselt gümnaasiumiastmest (harva põhikoolist).

5. järeldus: Töötajate arvates on koostöö ja infovahetuse peredega sisuline ning tihe (Seda hinnates ollakse aga sageli üldsõnalised). Lapsevanemate suhtlemine pakub positiivseid elamus ning innustab.

Vastates küsimusele „Kuidas kirjeldaksid ja iseloomustaksid senist koostööd ja suhtlust TLPK laste ja peredega?“ ...

- TLPK laste ja nende vanematega suhtlemisel märkimisväärseid probleeme olnud ei ole. On olnud väga meeldivaid kohtumisi.

- Minimaalne. Kuna ei ole rühmaõpetaja, siis kokkupuude vanematega on minimaalne.

- Koostöö ja suhtlus on hea, vanemad avatud ja valmis kaasa lööma.

- Üldiselt on olnud meeldiv. Vahepeal olen olnud natuke mures vanemate väikse panustamise ja osalemise soovi pärast rühma igapäevatoos ja projektides. Samas on tihti aidanud ka isiklik pöördumine pidev asjade selgitamine ja ülekordamine. Sel aastal on vanemate esindatus koosolekul ja pidudel olnud väga suur ja see on igatahes positiivne märk. Arenguveestlused on olnud suurepärase võimaluse koostöö hoidmiseks ja arendamiseks. Vanemate tagasiside meie tööle on olnud väga positiivne.

- Üks meie asutuse eripäradest ongi just see toimiv ja sisuline koostöö. Pole kuskil haridusasutuses varasemalt kogunud nii sisukat koostööd perede ja haridusasutuse töötajate vahel. Vanemad tahavad ise suhelda, kaasa lüüa (jah, on ka erandeid, kuid oma rühmast rääkides tunnen, et enamik vanematest on siiski väga koostööaltnid). Tunnen, et mul on kerge vanematega suhelda, infot kiiresti vahetada ja leida koostööks tahtjaid inimesi.

- Mõnede vanematega on suhtlemine sagedasem. Olen alati valmis soovijaid nõustama muusikaalaste teadmistega, laste võimeid iseloomustama. Väga meeldiv oli ka isadega koos musitseerimine üritustel. Lubasime sellist koostööd kindlasti jätkata.

- Koostööd peredega iseloomustaksin pigem positiivselt. Vanemad on saanud oma küsimustele Stuumiumi ja e-maili teel alati vastused. Ka lastega on suhtlemine suhteliselt rahulik olnud.

- Kontakt vanematega läbi klassikoosolekute, ühiste koolituste ja kooli-,klassiürituste on hea; usaldav.

- Põhiline suhtlemine käib silmast silma igapäevaselt andes tagasisidet lapse tegemistest jms, tulevatel üritustel. Enese hinnangul ei ole minu rühmas ühtegi vanemat, kellega ei oleks võimalik või on väga raske suhelda.

- Koostöö on olnud väga hea. Üksikud probleemid, mis on ilmnunud, need oleme lahendanud. Hea meel on selle üle, et juhtkond on alati olnud toeks probleemide lahendamisel. Selle küsimuse vastus on ka õpetaja eneseanalüüsis.

- Loodan, et see on olnud hea (eriti lastega). Peredega on suhtlemist olnud vähem, kuid neil on alati olnud võimalus mulle kirjutada või minuga rääkida.

Tehes ettepanekuid selleks, kuidas koostööd peredega veelgi paremaks muuta tajutakse adekvaatselt haridusasutuse vastutust, kuid sisulisi ettepanekuid tehakse vähe.

Lapsevanemate ja töötajate korraldus ning toimumisgraafik tuleb uue õppeaasta eel üldtööplaani koostades läbiarutada.

- Tuleks mõelda, kuidas muuta lapsevanemate koosolekud atraktiivsemateks või kui palju neid üldse aastas teha, kuna info liigub meie asutuses väga hästi ning paljud vanemad ei tule lihtsalt kohale, sest nad saavad info ka muul viisil kätte. Mil viisil vanemaid kaasata, sest tundub, et huvi nt koos talgute pidamise jms vastu on kõvasti kahanenud.
- On väga häid võimalusi vanematega koostöö parandamiseks, aga see nõuaks mõlemapoolset soovi ja aega.
- Tõenäoliselt tuleb kriitilise pilguga üle vaadata lapsevanemate rahulolu-uuringu küsimused, sest vanematelt on tulnud tagasisidet, et küsimused on esitatud ennast upitavas ja kiitvas stiilis ning sisulisi küsimusi on vähe. Ühtlasi lisati, et käesoleva aasta uuring on siiski juba palju parem kui eelmise aasta oma.
- Alati on erandeid, nagu juba kirjutasin. Kuid usun, et veelgi parema kontakti saavutamiseks on lihtsalt vaja teha veelgi järjepidevamat tööd, st rohkem- rohkem näidata üles omapoolset huvi, soovi suhelda, pakkuda välja erinevaid lahendusi, et koostöö paremini toimiks.
- Arvan, et Studiumist, meililistidest ja koosolekutest piisab, et kõik ettetulevad probleemid saaksid lahendatud.
- Võiks mõelda, kui tihti siiski kohtuda klassikoosolekutel. Praeguseks tundub, et koosolekuid on päris aktiivselt tihedalt.
- Võibolla oleks rühmasiseselt vaja teha veel lisaks mõni vanematega üritus, et vanemaid omavahel rohkem suhtlema panna.
- Püüan edaspidi paremini ja rohkem anda vanematele tagasisidet meie tehtavatest töödest.