

Sisehindamise aruanne
2013/2014 – 2015/2016 õppeaasta



Tallinna Laagna Lasteaed-Põhikool

Tallinn 2016 SISUKORD

ÜLEVAADE	2
Missioon, visioon, põhiväärtused	2
Visioon: mitmekülgne õppe- ja arenduskeskus igale lapsele.	2
Missioon: luua optimaalsed tingimused rahuloleva, võimetekohaselt enesega toime tuleva lapse arenemiseks.	2
Põhiväärtused:	3
P.Pinna 15, 13615 Tallinn	3
2. Personalijuhtimine	4
3. Koostöö huvigruppidega	4
4. Ressursside juhtimine	4
5. Õppekasvatustöö	4
1. EESTVEDAMINE	6
2. STRATEEGIA	7
3. PERSONAL	9
4. PARTNERLUS JA RESSURSID	10
5. ÕPPE- JA KASVATUSTEGEVUS	11
6. LASTEVANEMATE JA LASTE/ÕPILASTEGA SEONDUVAD TULEMUSED.	12
7. PERSONALIGA SEONDUVAD TULEMUSED	15
8. ÜHISKONNAGA SEONDUVAD TULEMUSED	18
9. TOIMIVUSE VÕTME TULEMUSED	19

LISA 1	30
LISA 2	36
Õppenõukogu kooskõlastus Õppenõukogu koosoleku protokoll 31.08.2016 nr 1-5/1	38
Hoolekogu kooskõlastus Hoolekogu koosoleku protokoll	38
Maarika Vorsmann	38

ÜLEVAADE

Tegevusala, kooli pidaja ja õppekavad

Tallinna Laagna Lasteaed – Põhikooli pidaja on Tallinna Haridusamet. Tallinna Laagna Lasteaed-Põhikool (edaspidi kool) tagab õppimisvõimalused üldrühmade, tasandusrühmade, liikumispuudega ja pervasiivsete arenguhäiretega lastele lasteaia osas ning liikumis-, kõne- ja liitpuudega lastele põhikooli osas. Meie koolis õpivad nii Tallinna linnas kui ka väljaspool Tallinna elavad lapsed. Asutuses õpib 161 last, neist 123 alushariduses ja 38 kooli osas. Õppeasutuse õppekasvatustöö aluseks on 3 riiklikku õppekava: koolieelse lasteasutuse riiklik õppekava, põhikooli riiklik õppekava, põhikooli lihtsustatud riiklik õppekava.

Asukoht ja keskkond

Tallinna Laagna Lasteaed-Põhikool asub Lasnamäe linnaosas väikeses kahekorruselises majas, mille ruumid on renoveeritud, rõõmsad, laste erivajadustele vastavad ja lapse arengut soodustavad. Kool on lapsesõbralik õppeasutus, mis asetab lapse võimed, vajadused ja huvid kõige tähtsamale kohale. Kool pakub rahulikku õpikeskkonda, võimetekohast õpet kõigile asutuse lastele, tugiteenuseid erivajadustega lastele (logopeedi, eripedagoogi teenus, ravivõimlemine), ujumistunde lasteaialastele ja vesiteraapiat/ravivõimlemist kooliõpilastele, huvitegevust kõigile lasteaed-põhikooli lastele, pikapäevarühma kooliõpilastele, praktikakohti ja praktikate juhendamist hariduse-, meditsiini- ja sotsiaalvaldkonna tudengitele.

Ajalugu

Tallinna Laagna Lasteaed-Põhikooli ajaloos on toimunud mitmeid muudatusi, millest üks olulisemaid on lasteaed-alkkooli reorganiseerimine lasteaed-põhikooliks. Põhikoolina on tegemist noore kooliga, mille on lõpetanud seitse lendu, alates 2009. aastast. Lasteaia on võetud suund erirühmade arvu suurendamisele üldrühmade asemel.

1. aprillil 1981. a. avati 155. Lastepäevakodu „Terake“, kus hakkasid tegutsema söime- ja aiaüldrühmad. 1986. aasta sügisel lisandusid üldrühmadele kõneravirühmad, aasta pärast tekkisid rühmad kehapuudega lastele. 14. juunil 1995. aastal sai lasteaia Tallinna Laagna Lasteaed-Algkool. Kolmeklassiline algkool oli mõeldud erivajadustega õpilastele. 2003/2004 õppeaastast muutus algkool kuueklassiliseks. 31. augustist 2006 reorganiseeriti lasteasutus Tallinna Laagna Lasteaed-Põhikooliks, kus keha-, kõne ja liitpuudega lapsed saavad õppida kas 9 või 10 aastat olenevalt õppekavast. 2008/2009 õppeaastal avati pervasiivsete arenguhäiretega laste rühm. 2009/2010 õppeaastal loodi lasteaia keelekümblusrühm. Alates õppeaastast 2011/2012 õpivad koolis ka kõnepuudega õpilased. 2014/2015 õppeaastal moodustati ühe üldrühma asemel tasandusrühm. 2015/2016 õppeaastal moodustati veel ühe üldrühma asemel pervasiivsete arenguhäiretega laste rühm.

Huvigrupid ja partnerid

Lasnamäe linnaosavalitsus, MTÜ Laagna Loovus, MTÜ Tallinna Invaspordiühing, Lasteteatrid, Tallinna muuseumid, Tallinna Haridusamet, Lindakivi Kultuurikeskus, MTÜ Tallinna Puuetega Inimeste Koda, Termaki Autopargi AS, Tallinna Lastekodu, Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool, Tallinna Tervishoiukõrgkool, Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus, Tallinna Heleni Kool, Õismäe Kool, Tallinna Tondi Põhikool, Tartu Herbert Masingu Kool.

Missioon, visioon, põhiväärtused

Visioon: mitmekülgne õppe- ja arenduskeskus igale lapsele.

Missioon: luua optimaalsed tingimused rahuloleva, võimetekohaselt enesega toime tuleva lapse arenemiseks.

Tunnuslause: üheskoos iga päevaga paremaks.

Põhiväärtused:

- Usaldusväärsus: leiame, et usaldus on tulemusliku koostöö vundamendiks. Ootame, et lapsevanem usaldab oma lapse meie kätte, teades, et laps on hoitud, õpetatud, tal on siin turvaline. Loodame, et lapsevanem hindab õpetaja ja spetsialisti tööd. Tegutseme eesmärgiga tekitada lapsel julgus pöörduda igasuguste muredega asutuse töötaja poole. Loomes üheskoos psühhosotsiaalse ja füüsilise keskkonna, mis tagab igaühele turva- ja heaolutunde.
- Hoolivus: hoolime iga lapse ja töötaja tervisest, heaolust, arengust ja saavutustest. Arvestame iga lapse ja töötaja individuaalsusega, kohandame õpikeskkonda, oleme tolerantid ja abivalmid. Oleme mõistvad ja sallivad erinevuste suhtes.
- Võimalusterohkus: toetame lapse arengut läbi mängu ja valikuvõimaluste. Tagame võimalusterohkuse läbi huvitegevuste, tugiteenuste, individuaalse lähenemise.
- Avatus: arvame, et avatus on koostöö aluseks. Oleme avatud uutele mõtetele, hoides vanu traditsioone. Hindame paindlikkust ja julgust õppida oma ja teiste vigadest. Oleme avatud muudatustele, mis tulenevad asutuse sisemistest või välistest vajadustest ning oleme valmis muudatuste elluviimiseks.

Struktuur

Õppeaastal 2015/2016 töötas Tallinna Laagna Lasteaed-Põhikoolis:

1. 8 lasteaiarühma, millest 3 üldrühma (sh 1 keelekümbelrühm), 5 erirühma.
2. 6 liitklassi liikumis-, kõne- ja liitpuudega õpilastele;
3. 72 töötajat (sh 40 pedagoogi), neist 15 lasteaiatöötajat, 6 klassi- ja 3 aineõpetajat, 8 õpetaja abi, 4 lasteaiatöötajat ja 5 kooli abiõpetajat, 3 pikapäevarühma õpetajat, 16 spetsialisti (2 ravivõimlemisinstruktorit, 3 logopeedi, meditsiiniõde, 2 eripedagoogi, HEV õppe koordineeri, huvijuht, infojuht, raamatukogutöötaja), 2 kokka, 1 abitööline, 1 koristaja, 1 basseinitehnik, 1 majahoidja-remonditööline, 1 laohoidja. Juhtkond koosneb 5 liikmest: direktor, kooli õppejuht, lasteaiatöötaja, haldusjuht, sekretär.
4. Lisaks 3 vabatahtlikku välismaalt (igal õppeaastal uued 9 kuuks) ja 1 asendusteenistuja (12 kuuks).
5. 4 õppeasutuse arengut toetavat gruppi: koostöögrupp, projektigrupp, tervisenõukogu, töökeskkonnagrupp.
6. Õppeasutuse tegevust toetab lastevanemate ja töötajate poolt loodud MTÜ Laagna Loovus.

Sisehindamisperiood ja -süsteem

Sisehindamise aruande periood on 2013/2014 – 2015/2016 a.

Õppeasutuse laste arengu toetamise ja võimetekohase õppe korralduse eeldusteks on koostööle suunatud õppekorraldus ja asutuse juhtimine, väljapoole kooli ulatuv koostöövõrgustik ja võimalused huvitegevuseks. Lasteaed-põhikoolis vajavad erivajadustega lapsed/õpilased ja üldrühmade lapsed eripädevust, mille tagab meeskonnatöö. Tugev koostöövõrgustik õppeasutuse ja kodu vahel toetab lasteaid-põhikooli soodsa õpikeskkonna kujunemist.

Kontaktandmed

P.Pinna 15, 13615 Tallinn

www.laagnakool.eeinfo@laagnakool.ee

Direktori kohusetäitja Maarika Vorsmann maarika.vorsmann@laagnakool.ee tel. 6322681, 56 296 543

Tallinna Laagna Lasteaed-Põhikooli

Prioriteedid:

- **Strateegiline juhtimine:** kaasates kogu personali on loodud lapse arengut toetavad tingimused ja dokumentatsioon.
- **Personalijuhtimine:** lapse arengu tagamiseks nõutava kvalifikatsiooni ja asutuse väärtustele vastava teadmiste ja hoiakutega personal.
- **Koostöö huvigruppidega:** koostöö huvigruppidega toetab laste ja asutuse arengut.
- **Õpikasvatustöö:** võimetekohaselt arenenud laps.

- **Ressursside juhtimine:** asutuses on tagatud eelarveliste ja teiste ressursside tõhus ja säästlik kasutamine õppekasvatustöö läbiviimiseks ja laste igakülgselt arendamiseks.

Ülesanded:

1. Strateegiline juhtimine
 - Õppeasutuse tutvustamine erinevates meediakanalites.
 - Uuenev ja seadusandlusega vastavuses asutuse dokumentatsioon.
 - Kõikide töötajate kaasamine töögruppidesse ja ürituste organiseerimisse.
 - Õppeasutuse aktiivne osalemine rahvusvahelistes ja kogukonna sisestes projektides/konkurssidel.
2. Personalijuhtimine
 - Kvalifitseeritud ja pidevalt arenev personal.
 - Mentorsüsteemi arendamine tugiisikusüsteemiga.
 - Motivatsiooni- ja tunnustussüsteemi arendamine.
 - Metoodikakonverentsi ja koolitustel osalemise jätkamine.
 - Töötajate töötervishoiu tagamine.
3. Koostöö huvigruppidega
 - Lapsevanemate nõustamissüsteemi arendamine.
 - Õpilasesinduse kaasamine asutuse tegevusse.
 - Koostöö traditsioonide jätkamine Tallinna Haridusameti, SA Innove, EstYes, Kaitseressursside Ameti, toetajate, sponsorite, ülikoolide, Lasnamäe Linnaosa Valitsusega.
 - Vilistlaste koostöö arendamine.
 - Erinevate ja mitmekesiste huviringide pakkumine.
4. Ressursside juhtimine
 - Turvaline õueala (turvaline aed ja väravad, laste mänguväljakud, õueatraktsioonid).
 - IKT vahendite järjepidev arendamine.
 - Mitmekesised ning spetsiaalsed erirühmade/klasside õppe- ja mänguvahendid.
 - Õuesõppeala ja spordiväljaku täiendamine.
5. Õppekasvatustöö
 - Lapsest lähtuv, turvaline ja mitmekesine õpikeskkond ning õppekasvatustöö (sh õuesõppe suurem rakendamine).
 - Õppekavade arendamine.
 - Selge ja toimiv tugisüsteem nii lasteaias kui koolis.
 - Väärtuste kujundamine läbi ürituste ja tegevuste.
 - Raamatukogu koostöö arendamine.

1. EESTVEDAMINE

1.1 Liidrid loovad ning kujundavad haridusasutuse missiooni, visiooni, väärtusi ja juhtimiskultuuri ning on hea haridusasutuse juhtimisel eeskujuks.				
Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendatus	Hindamine ja ülevaatus	Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed

Juhtkond kui missiooni, visiooni looja	Toimib regulaarne ja planeeritud koostöö kollektiiviga, loomaks ühtset arusaama asutuse arenguprioriteetide osas: aluseks on huvigruppide ettepanekud (rahuloluküsitlused, arenguvestlused, töögruppide analüüsid). Personali jaoks arendatakse järjepidevalt vastavalt olukordadele ja ettepanekutele motivatsiooni- ja tunnustussüsteemi, töökorraldusreegleid jne. Asutuse missioonist, visioonist ja põhiväärtustest tulenevad ootused/eesmärgid on viidud töötaja tasandile: arengukava koostamisel analüüsitakse põhiväärtusi, missiooni, visiooni. Arutletakse ja viiakse sisse muudatused. Juhtkond(direktor, lasteaia ja kooli õppejuhid, haldusjuht, sekretär) võimaldab personali ja huvigruppide osalemist muudatuste juhtimises, kaasab neid sihipeaselt otsustusprotsessidesse, innustab ja julgustab, rakendades kaasava juhtimise põhimõtteid ja luues muutustele avatud organisatsioonikultuuri. Asutuse sümbolika ja traditsiooniliste ürituste kaudu suunatakse teadlikult	Asutuse väärtused on kirjeldatud töötajate ametijuhendites ja neid arutatakse iga töötajaga tema arenguvestlusel. Alates 2003.aastast viiakse iga aastal läbi töötajatega arengu-vestlused ja rahuloluküsitlused. Strateegilised eesmärgid püstitatakse sisehindamise analüüsi käigus iga õa lõpus. Asutuse ühised väärtused, missioon ja visioon on huvigruppide poolt omaks võetud, üheselt mõistetud ja nende elluviimine väljendub organisatsiooni kõikides tegevustes. Asutuse põhiväärtused on aluseks suhtlemisel õpilaste/laste ja teiste huvigruppidega. Juhtkondja personal järgib neid igapäevases käitumises ning nendest lähtutakse asutuse töö tulemuslikkuse analüüsimisel. Eesmärgistatud eestvedamise mudelit rakendatakse alates 2006.aastast, kui täpsustati asutuse spetsiifikat.	Rahuloluküsitlustelt ja arenguvestlustelt saadud ja juba teostatud ettepanekuid tutvustatakse õppenõukogus ja töökoosolekutel 1x õppeaastas. Iga uue perioodi arengukava koostamisel vaadatakse üle missioon, visioon, tunnuslause, väärtused ja strateegilised eesmärgid ning vajadusel uuendatakse/muudetakse. Iga õa lõpus analüüsitakse õppenõukogus ja hoolekogus arengukava täitmist, tehakse ettepanekuid selle täiendamiseks/muutmiseks. Muudatusi tutvustatakse huvigruppidele. Aruka juhtimise tulemusena on moodustunud pühendunud ja asjatundlik eestvedajate grupp, kes on liidrid, õpivad ise, inspireerivad ja juhivad rühmatöid.	2014.a parendasime seoses uue perioodi arengukava koostamisega visiooni, missiooni ja määratlesime esmakordselt tunnuslause. Põhiväärtuste koostamisele saabus väga palju ettepanekuid (nt innovaatus, ausus, kvaliteet, positiivsus jne), kuid uusi põhiväärtusi seekord ei lisatud. Toimub järjepidev dokumentide analüüs ja parendamine (nt 2013.a parendatud sisehindamiskorda, mille tulemusena ühtlustus sisehindamissüsteem ja selle analüüs. 2015.a sisehindamissüsteemi parendatud siseveebis täitmiseks ja 2014.a viidi lahku lasteaia ja kooliõpetajate sisehindamine). Juhtimise õppimise ja rakendamise tulemusena kujunes välja koostöösuuteline ja hästi motiveeritud meeskond ning asutuse omapära arvestav juhtimiskultuur.	Juhtkonna eestvedamisel on kujundatud ühtne arusaam asutuse arenguprioriteetidest ja igaühe panus selle arengusse. Kõik strateegilised dokumendid toetavad arengukavas püstitatud eesmärgi. Eestvedamise ja juhtimise tulemuslikkust analüüsitakse erinevatel nõupidamistel otsuste täitmise ja rahuloluküsitluste kaudu. Kolme aasta jooksul on paranenud huvigruppide rahulolu oluliselt (p 6.1 ja 7.1). Asutus kuulub Tervist Edendava Lasteaia (2006), Tervist Edendava Kooli (2011) ja Tervist Edendava Töökoha (2012) võrgustikku. Edukat juhtimist näitavad ka tunnustused (Lisa 2, Tabel 2): „Turvaline kool 2013“, „Parim lõimumisprojekt 2013“, „Hea kooli rajajaid 2014“, „Hea kooli rajajaid 2015“, eduka osalemise eest konkursil „Parim koostööprojekt 2016“ ja tunnustuse „Unistuste Tööandja 2016“. Eesti Logopeedide Ühing tunnustas Ülle Lillipuu`d 2015.a lasteaialogopeedi tiitliga. Koolisööklate menüüde analüüsi 2016 põhjal tunnustati
--	--	--	---	---	---

organisatsioonikultuuri arengut, luues „meie tunnet“ ja liikudes iga töötaja ja lapse/õpilase väärtustamiseni (nt sümboolikaga esemete kinkimine töötaja sünnipäevaks või asutuse sünnipäevaks, tänukirjade jagamine).				parimateks ise toitlustajateks ka meie kool. 2015.a riikliku järelvalve tulemusel ei esitatud meile mitte ühtegi ettekirjutust (p 9.2).
---	--	--	--	--

Juhtkond kui asutuse kultuuri looja	Juhtimise üldeesmärgiks on koolikultuuri kujundamise kaudu uute kvalitatiivsete seisundite saavutamine. Asutuse reeglistik on määratletud ja välja toodud asutuse dokumentatsioonis: arengukavas, sisehindamiskorras, töökorraldusreeglites, ametijuhendites jne. Asutuse kultuuri loomist ja arendamist toetavad sümboolika ja väljakujunenud traditsioonid (nt metoodikakonverents, perepäev, väljasõit teise kooli külastuseks). Juhtkond seab endale kõrgeid eesmärgid, arendab end pidevalt valdkonnas toimivas, jälgib arenguid riigis ja väljapool seda, on asutuse juhtimissüsteemi pideva parendamise eestvedaja, rakendades uusi lahendusi ja arvestades muutuvat tegevuskeskkonda, et kindlustada õpilaste/lastele parimad tingimused õppimiseks turvalises ja kaasavas õpikeskkonnas.	Dokumentatsiooni muudatusteks tulevad ettepanekud personalilt ja huvigruppidele. Sümboolika arendamise otsustab juhtkond oma koosolekutel, mis toimub igal esmaspäeval. On välja kujunenud ühised arusaamad asutuse reeglistikust. Juhtkond on ellu viinud parendustegevusi, mis toetuvad süsteemsele sisehindamisele. Informatsiooni edastamiseks kasutatakse erinevaid kanaleid (koduleht, siseveeb, e-post, stendid, koosolekud). Juhtkond väärtustab meeskonnatööd, julgustab alluvaid koostööle, kaasates neid erinevatesse töörühmadesse, et selle kaudu kaasata otsustamisse võimalikult palju töötajaid.	Kõik juhtkonna protokollid, koolitusmaterjalid, blanketid, pildid, sisehindamistabelid, rahuloluküsitluste kokkuvõtted, inventuuri materjalid jm asutuse dokumendid on kättesaadavad siseveebis. Igal aastal koostatakse asutuse kalender, mis kujundatakse lasteaiaste ja kooliõpilaste kunstitöödega. Kalendri saavad kõik klassid/kabinetid/rühmad, jagatakse külalistele ja müüakse jõululaadal.	Erinevate huvigruppide tagasiside on regulaarne ja esitatud ettepanekute ning parendusvaldkondadega arvestatakse (nt 2013.a muudeti ametinimetusi: õppealajuhataja õppejuhiks ja majandusjuhataja haldusjuhiks; 2014.a loodud lasteaias abiõpetaja ametikoht erirühmadesse ja sisse viidud ühe õpetaja süsteem kahes rühmas; 2015.a muudeti personalijuhi ametikoht sekretäriks; töökorraldusreeglitesse sisse viidud 2013.a töökohustuste rikkumine ja töötervishoiu peatükid; 2014.a parendatud töötajate motiveerimise peatükki; 2016.a parendatud töötajate õiguste peatükki).	Sümboolika osas toimub pidev arendus: 2013 mobiilikott-kaelapael, 2014 riidest kandekott, õnnitluskaart, logoga šokolaadikarp, 2015 pildiraam, 2016 polosärk asutuse logoga. Õnnitluskaart on alates 2014.a igal aastal uus ja selle saavad kõik töötajad (sh asendusteenistuja ja vabatahtlikud) oma sünnipäeva puhul. Kolme aasta lõikes on paranenud huvigruppide rahulolu (6.1 ja 7.1). Asutuse näitering ja lauljad esinevad igaaastastel festivalidel (p 6.2). Õpilaste ja laste jaoks on toimunud pidev arendustöö: 2013 interaktiivne tahvel, laiemad lauad elektriliste ratastoolide jaoks, 2014 kotttoolid, teraapialaud, interaktiivne tahvel, ratastoolilaste liivakast, 2015 pehmed õpilaste toolid, interaktiivne tahvel, spetsiaalsed õppevahendid kehapuudega ja pervasiivsete arenguhäiretega lastele, 2016 interaktiivne tahvel, tahvelarvutid, duššitool raamiga basseini, aastaringitahvlid, õuesõppelauad, potitool, pehmed toolid õpilastele.
-------------------------------------	--	---	--	---	---

Juhtkond kui õppija ja koolitaja	Asutuses on rakendatud juhtimisstruktuur, mis lähtub professionaalse juhtimise põhimõttest. Juhtkonna liikmed on pühendunud ja eestvedajad, kes on eeskujuks õppijana (lasteaia õppejuht õpib magistriõppes), inspireerivad teisi, juhivad rühmatöid ning tutvustavad asutuskogukonnas ja meedias. Juhtkond toetab elukestvat õpet (juhi haridusasutuse juhtimise täiendkoolitus 240 tundi) ja suunab töötajaid taseme-, täiendkoolitustele ja iseseisvale enesetäiendusele. Juht osaleb ühiskondlikus arendustöös (nt Tallinna haridusasutuste kvaliteediauhinna konkursil juhtassessorina). Asutus pakub võimalust lõputöö seostada asutuse tegevusega.	Igaks õppeaastaks koostab juhtkond koolitusplaani, mis tugineb arengukavale ja personali arenguvestlustele. Koolituste valikul lähtutakse aasta prioriteetidest ja vajadustest. Koolitustel saadud teadmisi jagatakse juhtkonna koosolekutel või õppenõukogus. Koolituse tagasiside on sisehindamissüsteemi üks osa. Koolituste materjalid on kättesaadavad siseveebis.	Asutuse juhtkond tunneb vastutust tulemusliku õppekasvatustöö, haridusasutuse töökorralduse ning õppeasutuse toimimise eest. Juhtkond teeb oma juhtimisotsused õigeaegselt, strateegia ja arengukava alusel, toetudes piisavale informatsioonile ning vastutavad oma otsuste eest. Juhid arvestavad ühiskonnas toimuvaid muutusi ja reageerivad neile vajadusel kiirelt ning paindlikult.	Juhtkond soodustab õppimist ja kogemuste jagamist (põhjalik ja mitmepäevane traditsiooniline metoodikakonverents). Metoodikakonverents keskendub nii loengutele, kogemuste jagamisele kui ka kunstitegevusele. Lektorid kutsutakse vähemalt 1x õppeaastas asutusse, et võimalikult palju töötajaid saaks osaleda.	Valminud on nii täiend- kui tasemekoolituse lõputööd, nt „Tugiteenuste analüüs Tallinna Laagna Lasteaed-Põhikooli näitel” 2013; „Tallinna Ülikooli magistr töö 2016 „Kodu ja kooli koostöö“; Tallinna Ülikooli bakalaureusetöö 2016 „Eelkooliealiste pervasiivsete arenguhäiretega laste vanemate teadlikkus arengu toetamisest koostöös spetsialistidega“. Töötajad osalevad üliõpilaste uuringutes, intervjuudes ja küsitlustes. Juhtkonna täiendkoolituste üldmaht 5.a lõikes on direktoril 594, kooli õppejuhil 554, lasteaia õppejuhi 472, haldusjuhil 212 tundi.
---	--	--	--	--	---

Juhtkond kui inspireerija ja koostöö edendaja	Juhtkond suhtleb aktiivselt huvigruppidega, osaleb ühiskondliku ja asutuse arengut mõjutavate tegevuste edendamisel, koolitustel ja seminaridel, osaleb ja esindab asutust erinevates koostöövõrgustikes. Juhtkonna struktuur ja vastutusalad on määratletud ja töötajatele selged. Juhtkond on töötajatele kättesaadav, kantselei ja kabinetide uksed on avatud, st eelnev vastuvõtule registreerimine ei ole vajalik. Isiklik eeskuju, asjatundlikkus, avatud meel ja hoolivus on aidanud kaasa meeskonna ühtlustundele ja usaldusele. Juhtkonna liikmed on asutuse töögruppide liikmed. Juhtkond on projektide aktiivne eestvedaja, algataja, toetab nende elluviimist ja arendamist ning julgustab töötajaid koostööle.	Juhtkonna töö tulemusi analüüsitakse sisehindamistabelis õppeaasta lõpus. Juhtkonna eestvedamisele annavad hinnangut 1x aastas nii töötajad, lapsevanemad kui ka lapsed läbi rahuloluküsitluste. Juhtkond toetab ja tunnustab huvigruppide aktiivset osalemist parendustegevustes. Töögruppide ülesandeks on jagatud vastutus, kus igal grupil on kindel töövaldkond asutuse arendamise nimel (nt jõululaada ja perepäeva korraldamine koostöögrupi poolt, isadepäeva korraldamine tervisenõukogu poolt), mis on planeeritud ja esitatud üldtööplaanis. Nende töö analüüs on sisehindamise osa ja seda tutvustakse õppeaasta viimases õppenõukogus.	Asutuses hinnatakse erinevate suhete tähtsust ning sellest on kujunenud organisatsioonijuhtimise ja pikaajaliste eesmärkide saavutamise alus ehk strateegia. Koostöövõrgustiku suhteid luuakse, hoitakse ja arendatakse sihipäraselt. Juhtkond teeb koostööd erinevate asutustega: Haridusamet, Lasnamäe Linnaosa valitsus, ülikoolid, teised haridusasutused. Suurepärane koostöö on kujunenud Lastekaitse Liiduga suvelaagrite arendamisel erivajaduste laste jaoks, Rajaleidja Keskusega lapsele sobiva õppekava või rühma määramiseks, EstYes organisatsiooniga rahvusvaheliste vabatahtlike saamiseks, Kaitseressursside Ametiga asenduteenistujale teenistuse pakkumiseks.	Juhtkonnaliikmed edastavad infot ja koosolekutel vastuvõetud otsuseid töötajatele. Juhtkond töötab plaanipäraselt ühtse meeskonnana, tööülesanded on selgelt määratletud ja jagatud. Projektide valikul arvestatakse asutuse prioriteete ja eesmärke, neisse on kaasatud kõik huvigrupid (juhtkond, personal, õpilased/lapsed, lapsevanemad). On välja kujunenud traditsioon osaleda kolme liiki projektides: rahvusvahelistel, hariduslikel ja töötajate koolitamisele suunatud (metoodikakonverents). Toimub projekti tulemuste hindamine ja analüüsimine, mille tulemusena on teostatud ja mitmekesistatud õppekasvatustööd ja avardatud pedagoogide silmaringi. Osavõtt rahvusvahelistest projektidest ja välispartnerite külastused on kaasa aidanud erivajadustega laste õpikeskkonna kujundamisele ja nende silmaringi avardamisele.	Lastekaitse Liidu koostöö tulemusena said 5 meie õpilast tasuta osaleda Remniku suvelaagris 2015 ja 2016. Rahvusvaheliste vabatahtlike vastuvõtvaks organisatsiooniks saime akrediteeringu 2014.a. Meie partnerkooliks väljaspool Eestit on Peterburi „Dinamika“ erivajadustega laste kool alates 2015.a. Töögruppidesse kaasatuse analüüs kajastub Tabelis 11 ja huvigruppide kaasatus Tabelis 2. Tänu töögruppidele on paranenud koostöö huvigruppidega, sponsorite/toetajate leidmine, ürituste kvaliteet, teiste töötajate suurem kaasamine, tõusnud personali rahulolu (p 7.1, Tabel 6). Projektide arv on jäänud stabiilseks – 5-6 projekti õppeaastas (p 6.2, tabel 4). Asutusse on alati oodatud kõik riigisisised ja rahvusvahelised huvilised-külalised (Lisa 2, Tabel 3).
---	--	--	--	---	--

1.2 Liidrid suhtlevad lastega/õpilastega, töötajatega ja teiste oluliste huvigruppidega.				
Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendatus	Hindamine ja ülevaatus	Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed

Huvigruppide motiveerimine	Suhete tähtsus on üks osa asutuse pikajaliste eesmärkide saavutamiseks. Suhete loomine, arendamine ja hoidmine on sihipärane tegevus, mis aitab kaasa asutuse maine tõusule. Asutuses tehakse süsteemset tööd huvi äratamiseks potentsiaalsete õpilaste ja lastevanemate hulgas ning maine hoidmiseks, mille tulemusena on saavutatud stabiilsus haridusasutuse optimaalse täituvuse osas. Koostöö- ja partnersuhete areng lähtub asutuse prioriteetidest, on teadlikult juhitud ja pidevalt arenev valdkond ning baseerub traditsioonidel (nt perepäev, metoodikakonverents, sportlik isadepäev, jõululaat jne). Avalikkusega suhtlemiseks kasutab asutus vastavalt huvigruppide vajadustele erinevaid infokanaleid ja -viise (veebileht, siseveeb, eKool, eLasteaed, e-posti listid, trükised jne). Infovahetus huvigruppidega on süsteemne. Asutusel on toimiv, asja- ja ajakohane avalikkusele kättesaadav veebileht. Asutuses on tagatud isikuandmetega seotud teabe kogumine ja töötlemine vastavalt õigusaktidega kehtestatud nõuetele, toimub teabe edastamine lastekaitse või sotsiaaltöö ametnikule, kui on selgunud, et lapse kodune kasvukeskkond on ebarahuldav või kui laps on kehalise, emotsionaalse või seksuaalse väärkohtlemise ohver	Asutusesisesed suhted on olulised tegurid, mille toime õpi- ja töökeskkond on piisavalt motiveeriv ja inspireeriv. Personalile korraldatakse ühiseid koosviibimisi (väljasõidud, koolitused, üritused Tabel 7). Asutuses korraldatakse süsteemset kõikidele huvigruppidele (lastevanemad, personal, lapsed ja õpilased) rahuloluküsitlusi, mille tulemusi arvestatakse asutuse töö korraldamisel. Väljalangevust koolist ei esine, kuna vajadusel koostatakse õpilasele tema erivajadust arvestades individuaalne õppekava. Õpilastele on tagatud igakülgne abi ja toetus logopeedi, psühholoogi (teenusena Rajaleidja keskusest) ja eripedagoogi kaudu.	Õpilasmavalitsus ja asutuse hoolekogu omavad asutuse tegevuses olulist rolli ja teevad koostööd teiste huvigruppidega. Lapsevanematega tehtav koostöö on põhinenud dialoogil, vastastikusel usaldusel ja lugupidamisel. Lapsevanemalt on küsitud regulaarselt tagasisidet asutuse tegevuse kohta, tagasiside on analüüsitud ning selle tulemusi kasutatakse asutuse arendustegevuses. Vastavalt tulemustele saab väita, et oluliste huvigruppide vahel valitsevad head suhted (p. 6.1).	Komplekteerimine on paindlik, lähtutakse linna vajadustest, õpilaste/laste arenguks vajalike tingimuste olemasolust, individuaalsetest vajadustest ja huvist ning koostööst vanematega. Kuna erirühmade järjekord on pikk ja vajadus nende järele järjest suurem, siis oleme moodustanud koostöös Haridusametiga erirühmi üldrühmade asemele (2014 tasandusrühm, 2015 pervasiivsete arenguhäiretega laste rühm). Asutus on avatud vaba aja ja koostöö üritusteks nii lastevanematele kui ümbruskonna inimestele (nt korteriühistute koosolekud, basseini kasutamine väljaspool asutuse huvitegevust).	Asutuse jätkusuutlikkuse kindlustamiseks tehakse läbimõeldud PR tegevust oluliste huvigruppidega (esinemised üritustel, toetajate leidmised, külaliste vastuvõtt). Asutus väljastab meediale ja haridusametile teavet oma olulisematest sündmustest, projektidest ja saavutustest (sh õpetajate ja laste/õpilaste saavutused). Kokkuvõtte meedias kajastatud temadest leiab p. 8.1. Tänuavaldusi edastavad meie koostööpartnerid ürituste ja koostöö eest (Lisa 2, Tabel 1). Personal kuulub ka paljudesse ainelitutesse ja ühendustesse (p. 7.2).
----------------------------	--	--	---	--	---

	(vastavalt PGS-le ja meeskonnatöö koosolekutele).				
Huvigruppide kaasamine parendustegevustesse	Koostöö kavandamisel on arvestatud vastastikuse koostöö ja kasu printsiipi. Asutus on aktiivne koostööpartnerite leidmisel nii eestiseselt kui ka rahvusvaheliselt (nt Türgi, Saksamaa, Soome, Läti, Leedu, Taani, Venemaa, Itaalia, USA, Iirimaa, Hispaania). MTÜ Laagna Loovuse loomine 2011 oli hädavajalik, et pakkuda asutuses kohapeal rehabilitatsiooniteenust.	Erinevatelt huvigruppidele saadakse tagasisidet ja ettepanekuid (nt 2013 töögruppide järjepidevam info jagamine, tantsuring lastele; 2014 lahtiste tegevuste asemel võiks olla midagi muud, näiteringi taasavamine; 2016 info kiirem edastamine puuduvatest töötajatest). Asutus analüüsib koostöö mõjusust huvigruppidega igal aastal sisehindamise kokkuvõttes. Tegutseb eraldi koostöögrupp koostöövaldkonna arendamiseks ja selle tegevuse mõju analüüsimiseks.	Toimiv koostöövõrgustik on toetanud asutuse juhtimise-, personali-, ressursijuhtimise ja õppekasvatustööd erinevatel tasemetel. Koostöö aktiivsus on aastate lõikes erinev ja sõltub asutuse arengu prioriteetidest.	Oluliste huvigruppidega koostöö hindamine toimub rahuloluküsitluste kaudu, kus on võimalus teha ka parendusettepanekuid.	Pidev koostöö toimub Lasnamäe Linnaosa Valitsusega (2013 projekt „Tervisekool“ ja Tervisekool 2015“), Tallinna Linnavalitsusega (2013 vahetati välja kooli osas lauaarvutid ja kuvarid, ehitati spordiväljak; 2015 vahetati välja lasteaia osas lauaarvutid ja monitorid, paigaldati uus piirdeaed), Tallinna Haridusametiga (2013 lauaarvuti ja sülearvuti, erirühmade õppevahendid; 2014 miniaiaandus ja SMART-tahvel, kodundusklassi vahendid; 2015 teatriprojekt ja muusikaõpetuse vahendid; 2016 matemaatikaohver). Projektide kokkuvõte kajastubp.6.2.
1.3 Liidrid on juhtimissüsteemi arendajad ja parendustegevuse eestvedajad.					
	Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendus	Hindamine ja ülevaatus	Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed

Parendustegevust toetavad süsteemid	Strateegiliste eesmärkide seadmise aluseks on arengukava, sisehindamis üldkokkuvõtte, üldtööplaani eesmärkide täitmise analüüs ja huvigruppide rahuloluküsitlustest tulenevad arenguvajadused. Asutuse sisehindamise käigus toimub järjepidev ja süstemaatiline õppekasvatustegevuse ning juhtimise ja tulemuslikkuse hindamine laste/õpilaste ja asutuse arenguks vajalike juhtimisotsuste vastuvõtmiseks. Sisehindamine lähtub organisatsiooni vajadustest ja baseerub tulemustel (kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed), mille kohta kogutakse andmeid ja analüüsitakse ning, mis on edasiste järelduste tegemise ja eesmärkide püstitamise aluseks. Sisehindamisel lähtutakse omanäolise lasteaia/koolikultuuri ja laste/õpilaste isiksuse kujunemisele suunatud väärtusarendusest. Asutuse arenguga seotud tulemuste hindamiseks on kaasatud erinevad huvigrupid: personal, hoolekogu, lapsevanemad, õpilased, koolipidaja.	Arenguvestlusi viivad läbi juhtkonnaliikmed oma alluvatele, va sekretär. Arenguvestluste kokkuvõtteid esitletakse õppenõukogus ja parendusettepanekud kajastuvad sisehindamiskokkuvõttes. Uue tegevusaasta kavandamise lähtealuseks kasutatakse eelmise õppeaasta sisehindamise üldkokkuvõttest tulenevat uuenenud seisundit (saavutatav tulemus), millest lähtuvalt lepitakse kokku prioriteetsed eesmärgid ja tegevussuunad kõikides juhtimisvaldkondades.	Sisehindamistabelit täidetakse 4 korda, lasteaed 2 korda aastas. Õppejuhid teevad õpetajate analüüsi alusel õppeaasta kokkuvõtte, kus tuuakse välja eesmärgid, tegevused, tugevused ja parendused. Pidev parendamine on jätkuv protsess, millega saavutatakse asutuse eesmärkide saavutamine, ressursside tõhus ja ökonoomne kasutamine, finantsinformatsiooni usaldatavus, tegevuse õigusaktidele vastavus ja varade kaitetus. Parendustegevuse eestvedajaks on juhtkond.	Sisehindamiskokkuvõte on vastavuses ka Tallina Haridusameti „Haridusasutuse juhi hindamismudeliga“. Sisehindamiskorra toimivust on alates 2009.a analüüsitud ja täiustatud eesmärgiga leida asutusele sobivaim sisehindamise vorm ja mudel (2012 põhjalik muutmine, sh õppejuhtide kokkuvõtte koostamine, 2014 lasteaia-õpetajatel täitmine siseveebis). Dokumentide loomise ja täiendamise eesmärgiks on huvigruppide rahulolu suurendamine.	Tänu sisehindamiskorrale on asutuses tagatud ühtne arusaam süsteemi toimivusest, eesmärkidest, põhimõtetest, ülesannetest ja iga töötaja rollist selles protsessis. Juhtkond koostöös töögruppidega on viimase kolme aasta jooksul loonud, parendanud ja täiendanud asutuse dokumente: 2013/2014 – 10, 2014/2015 – 13, 2015/2016 – 6.
-------------------------------------	---	--	--	--	--

2. STRATEEGIA

2.1 Haridusasutuses töötatakse välja arengukava ja plaane, tuginedes asjakohasele ja süsteemsele mõõtmistest/hindamistest ning uuringutest saadud infole.					
Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendatus	Hindamine ja ülevaatus	ja Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed	

Arengukava koostamise põhimõtted	Asutuse efektiivse toimimise aluseks on stateegiline planeerimine. See on laiahaardeline protsess, mille eestvedajad on seadnud eesmärgiks efektiivsete poliitikate, strateegiate ja süsteemide koostamise ning elluviimise. Arengukava väljatöötamise aluseks on sisehindamise üldkokkuvõte ja eelmise perioodi arengukava analüüs, mis toob välja parendusvaldkonnad, millest lähtutakse järgmise perioodi arengukava koostamisel. Arengukava koostamine on planeeritud tegevus. Strateegiliste valikute puhul lähtutakse haridusasutuse, Tallinna linna, riigi ja Euroopa prioriteetidest ja parimatest lahendustest. Asutuse arenguvision on selgelt sõnastatud. Õppeaastaks püstitatud eesmärgid arvestavad asutuse sisehindamise tulemusi ning on kaetud planeeritud tegevuste ja ressurssidega.	Arengukava ettevalmistamisel olid selged ülesanded, kõik töötajad kaasatud arengukava töögruppi ja väljatöötatud vormid ettepanekute esitamiseks: SWOT analüüs, missioon, visioon ja põhiväärtused, tegevused. Saadud vastuste põhjal tegi arengukava töögrupp valiku. Töögrupi otsuste ja ettepanekute põhjal koostas juhtkond tegevuskava, mida korrigeeriti õppenõukogus, õpilasesinduses ja hoolekogus. Arengukava koostamise versioonid kättesaadavad ka siseveebis.	Arengukava koostamise põhimõtted vaadatakse üle uue perioodi arengukava koostamisel, viimati 2014 suvel. Uue arengukava koostamisel on kasutatud PDCA (kavanda, tee, hinda, korrigeeri) arengutsüklit, mis tagab kvaliteedi ja parendustegevuse arvestamist.	Asutuse juhtkond tegeleb süsteemselt organisatsiooni arengu planeerimisega, kaasates strateegiliste valikute tegemisse ja arengukava väljatöötamisse kogu asutuse personali, huvigruppide esindajaid ja eksperte (sh haridusametit). Arvamuse arengukavale annavad õppenõukogu, õpilasesindus, Lasnamäe LOV, hoolekogu ja kinnitatakse Haridusameti juhataja käskkirjaga.	Arengukava on kättesaadav asutuse kodulehel, kantseleis paberkandjal ja siseveebis. Kogu kollektiivi kaasamine aitas kaasa asutuse põhiväärtuste, tugevuste, nõrkuste, võimaluste, ohtude hindamisel ja edasiste plaanide koostamisel. Seeläbi on personali teadlikkus tõusnud ja sisehindamise osatähtsust hinnatakse oluliselt paremini.
----------------------------------	---	---	--	---	---

Arengukava toetavad dokumendid	Asutuse õppeaasta üldtööplaani lähtub arengukavast ja sisehindamistulemustest ning hõlmab kõiki asutuse juhtimisvaldkondi, olulisi põhimõtteid, prioriteete, põhieesmärke ning eeldatavaid tulemusi. Juhtkond tagab asutuse eesmärgipärase toimimise läbi asutuse tõhusa, õigusliku ja tulemusliku tegevuse korraldamise. Nii üldtööplaani koostamisel, arengukava täiustamisel, õppekava arendamisel järgitakse huvigruppide rahulolu suurendamiseks järgmisi printsiipe: • Töötajate kaasamine/ väärtustamine; • Efektiivne infovahetus ja avatud suhtlemine; • Töötajate julgustamine initsiatiivile; • Koolikultuuri kasutamine juhtimisvahendina; • Suhetele orienteeritud juhtimisstiil.	Üldtööplaani toetavad töögruppide ja koolituste aastaplaanid. Iga kuu viimasel esmaspäeval koostab juhtkond, toetudes eespool nimetatud dokumentidele, kuuplaani, mis pannakse välja stendidele ja kodulehele ning saadetakse kõikide töötajatele e-posti kaudu. Asutus kasutab sobivaid sisehindamismeetodeid (küsitlused, vaatlused, seminarid, ümarlauad, töögrupid; personali ja laste/õpilaste enesehindamine; kvaliteediauhinna protsessis osalemine).	Järgmise õppeaasta üldtööplaani koostamine algab juunikuus, kui on valminud arengukava analüüs. Korrektiive tehakse augustis, kui onvalminud ka sisehindamis üldkokkuvõte. Sisehindamise käigus kogutavaid andmeid analüüsitakse ning selgitatakse välja asutuse tugevad küljed ja parendusvaldkonnad. Õppenõukogus sõnastatakse uue õppeaasta prioriteedid ja põhieesmärgid.	Planeerimise ajaline korraldus on muutunud alates 2012, mis toetab paremini õppeasutuse terviktoimimist. Üldtööplaani koostamise eest vastutab juhtkond. Üldtööplaani lisad lisatakse jooksvalt (nt kuuplaanid, ürituste teated, koosolekute päevakord jms).	Üldtööplaani ja sisehindamiskord on selge, mõistetav, toimiv ja tõhus. See on kättesaadav siseveebis. Kooskõlastuse annavad dokumentidele õppenõukogu, õpilasesindus ja hoolekogu oma koosolekutel.
--------------------------------	---	---	--	---	--

2.2 Arengukava ja plaane edastatakse ja viiakse ellu.					
	Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendatus	Hindamine ja ülevaatus	Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed
Arengukava elluviimist toetavad süsteemid	Asutuse strateegiaid ja plaane edastatakse töötajatele ja lapsevanematele nii elektroonselt kui paberkanalil. Töötajad saavad tutvuda vastavate dokumentidega siseveebis, stendil ning kantseleis. Lapsevanemad saavad infot kodulehelt, e-posti kaudu, stendilt, klassidest/rühmadest. Arengukava plaanid ja aasta prioriteedid on põhiteema lastevanemate üldkoosolekul ja klassi/rühma koosolekutel iga õppeaasta sügisel.	Arengukava on aluseks juhtkonnale kuuplaanide koostamisel ning seoses sellega vaadatakse see üle vähemalt 1 kord kuus ning kuuplaani näol edastatakse arengukava plaane erinevatele huvigruppidele.	Iga õppeaasta viimasel õppenõukogul analüüsitakse arengukava tulemusi. Tulemuste põhjal koostatakse uue õppeaasta üldtööplaani, mida täidetakse õppeaasta jooksul. Arengukava väljatöötamisel lähtutakse prioriteetidest, asutuse strateegilistest suundumustest, üldtööplaanist, õppekavadest, õppenõukogu ja hoolekogu otsustest.	Pidevalt on arendatud infovisiitide koostamise näol. Koostamise toimumiseks on kindel nädalapäev ja üldtööplaanis on tähtsamad koosolekud planeeritud, arvestades töötajate soove, et mitte rohkem kui üks koosolek nädalas. Muul ajal edastatakse infot e-posti teel. Igale töötajale on loodud e-posti aadress põhimõttel: eesnimi.perekonnanimi@laagnakool.ee . Enne õppenõukogu toimumist toimuvad eraldi lasteaias ja kooli pedagoogide koosolekud, kus arutatakse läbi õppenõukogu arutusele tulevad dokumendid, kokkuvõtted, analüüsid. Selle tõttu ei veni õppenõukogu liiga pikaks.	Kõik huvigrupid on teadlikud asutuse plaanidest ning saavad kaasa aidata nende elluviimisele (nt huviringi juhendamine õpetaja või lapsevanema poolt, jõululaada organiseerimine). Eelmise perioodi (2011-2014) arengukavast jäi teostamata ainult kaks eesmärki: karjäärinõustamise koolitus personalile ning õuesõppeklassi arendamiseks õuepaviljoni ehitamine ja mootorikaraja kujundamine.

2.3 Arengukava ja plaane vaadatakse üle, uuendatakse ja parendatakse.					
	Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendatus	Hindamine ja ülevaatus	Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed

Arengukava ja plaanide süsteem	Strateegiliste eesmärkide seadmise ja ülevaatamise aluseks on arengukava täitmise analüüs ja igaaastaste huvigruppide rahuloluküsitlustest selgunud arenguvajadused. Asutuse strateegiline eesmärk on huvipoolte rahulolu suurendamine.	Uue üldtööplaani tegevuskava kavandamise lähtealuseks kasutatakse eelmise õppeaasta sisehindamise vahekokkuvõttest tulenevat uuenenud seisundit (saavutatud tulemus), millest lähtuvalt lepitakse kokku prioriteetsed eesmärgid ja tegevussuunad nende täitmiseks.	Hoolekogu aastaplaan vaadatakse üle kaks kord õppeaastas (september, juuni). Töörühmade aastaplaanide ülevaatus toimub samuti õppeaasta lõpus. Koostöögrupi ja tervisenõukogu ürituste analüüsid, tagasisided ja plaanide korrigeerimine toimub peale ürituse toimumist sisehindamistabelis ja õppenõukogus. Plaanide jooksev ülevaatus toimub 4 korda aastas (sisehindamistabeli täitmine), pidevalt juhtkonna koosolekutel, pedagoogide koosolekutel (1-2 korda kuus), hoolekogu koosolekutel (1 kord kvartalis), töörühmade koosolekutel.	Et arengukavasse saaks planeerida pikajalised eesmärgid, otsustati uue perioodi arengukava koostada neljaks aastaks (2015-2018)	Tänu loodud süsteemile on plaanide ülevaatus järjepidev ja loomulik protsess. Plaanide ülevaatamine toimub mitmel tasandil (juhtkond, õpetaja, hoolekogu, töörühm) ja tagab nende õigeaegse reageerimise/parendamise ning erinevate huvigruppide ettepanekutega arvestamise. Tänu sellele on huvigruppide rahulolu positiivse trendiga (p 6.1 ja 7.1).
---------------------------------------	---	--	--	---	--

3. PERSONAL

3.1 Inimressursse planeeritakse, juhitakse ja parendatakse.					
	Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendatus	Hindamine ja ülevaatus	Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed

Personalisi isikkoosseisud	Personal planeerimise aluseks on haridusministeeriumi poolt kinnitatud pedagoogide kvalifikatsiooninõuded. Lähtuvalt eelnimetatud dokumendist on asutuses välja töötatud „Kvalifikatsiooninõuete kompetentsid“ 2013. Personalistruktuur (sh koosseis) on planeeritud lähtuvalt asutuse ülesannetest ja toetab asutuse tulemuslikku toimimist. Pedagoogilise personal planeerimisel lähtutakse õpetajaametist kui tervikust, mis on suunatud laste/õpilaste vajaduste ja individuaalsuse paremaks arvestamiseks õppekasvatustöö toimivuse analüüsist ja eelarve läbimõeldud kasutamise põhimõtetest. Personalivajaduse rahuldamiseks otsitakse eelarve väliseid võimalusi (nt vabatahtlikke alates 2012 senise kahe asemel kolm) Asutuses on jälgitud personal vanuselist koosseisu (p 7.2 Tabel 12) ja sellest lähtuvalt tegeletud personal värbamisepõhimõtete kujundamise ja personal toetamise lähenemisviiside arendamisega. Tulemuslikult on ellu rakendatud töötajate tugi- ja kohanemissüsteem (nt uutele töötajatele määratakse mentor või alates 2014 tugiisik, kui on olemas töökogemused, aga mitte pedagoogilised). Süsteemid on kirjeldatud dokumentides: „Mentorlussüsteem“ ja „Töötajate esmase juhendamise kord“.	Asutuses on kvalifikatsiooninõuetele vastav personal (p 7.2 Tabel 9) (sh riigikeele oskus). Personal värbamiseks kasutatakse erinevaid võimalusi: tehakse koostööd ülikoolidega, kaasatakse vabatahtlikke, viiakse läbi projekte jne. Pedagoogide vaba ametikoht täidetakse konkursi korras vastavalt asutuse poolt väljatöötatud korrale, teiste töötajate puhul täidetakse ametikoht vastavalt asutuse vaba ametikoha täitmise põhimõtetele. Värbamisel peetakse oluliseks õpetajate motiveeritust ning seda, et õpetaja ise väärtustaks õpetajaametit. Personalivaliku põhimõtted toetavad õppekava eesmärkide täitmist (nt õpetajad, kellel on lisaeriala, võimaldatakse erinevaid õppeaineid või lisaülesandeid). Mentorlussüsteem võimaldab toetada ning hinnata pedagoogide enesearengut. Toimib regulaarne kohtumine ja	Juhtkond analüüsib 2 korda õppeaastas personalivajadust järgmiseks õppeaastaks, vajadusel teeb koostööd haridusameti ja hoolekoguga, arutatakse kollektiiviga ning juuni alguses valmib uue koosseisu projekt. Uus koosseis kinnitatakse 1.septembriks. Koosseisude muudatuste aluseks on muudatused struktuuris (abiõpetaja), rühmaliigis (erirühm), klassiliigis (liitklass), prioriteetides (spetsialistid), erivajadustega laste arvus (nt seoses rühmade liigi muutumisega 2014.a üks õpetaja, kaks abiõpetajat, 2015.a personalijuhi ja arsti ametikoha koondamine). Alates 2007.aastast toimib suurepärane koostöö Euroopa Noored Eesti Büroo ja EstYesi`ga, mille kaudu valitakse välja kolm vabatahtlikku, kes töötavad koolis 9 kuud (terve õppeaasta). Vabatahtlikud valitakse välja november-veebruariajaks taotluste põhjal juhtkonna poolt ja skybe intervjuu viib läbi asutuse poolt määratud tuutor. Vabatahtliku teenistuse kohta annab tagasisidet otseselt vabatahtlikuga töötanud	Juht on orienteeritud suurendama õpetaja elukutse avatust, andes võimaluse asuda õpetajana tööle ka väljaspool traditsioonilist õpetajakoolitust ja kraadi omandavatele noortele (kooli osas omandasid 2016.a 2 õpetajat ja lasteaia osas 1 magistrakraadi, bakalaureuse õppe lõpetasid 2 töötajat). Lähiaastate prognoos personalivajaduse hindamiseks on tehtud.	Personal ja lapsevanemate ettepanekul loodi lasteaia abiõpetaja ametikohad 2014, et tagada erirühmades kolme inimese olemasolu kogu lasteaiapäeva jooksul. Direktori ettepanekul kaasatakse asendusteenistuja alates 2014.aastast. Personal rahulolu näitab kolme aasta võrdluses tõusvat trendi (p 7.1). Personal vajaduse hindamise tegevuse tulemuslikkuse mõjuna saab välja tuua koosseisudes (Lisa 1) muudatuste sisse viimise lähtuvalt sisehindamise tulemustele (loodi juurde 1,0 logopeedi ametikoht tasandusrühma moodustamisega ja 0,5 eripedagoogi ametikoht pervasiivsete arenguhäiretega laste rühma moodustamisega). Töötajate keskmine vanus on tõusnud, kuna tööle soovijate hulgas on rohkem olnud kogemustega pedagooge ja töötajaid kui noori üliõpilasi (p 7.2 Tabel 12). Kvalifikatsioonile vastavate pedagoogide protsent on kolme aasta lõikes tõusnud (p 7.2 Tabel 9).
----------------------------	--	--	--	---	--

		aruandlus väljatöötatud süsteemi alusel.	rühma/klassiõpetaja. Kõikide ootustega vabatahtlike osas arvestatakse järgmiste vabatahtlike valimistel.		
Personalijuhtimise süsteem	Töösuhted vormistatakse õigusaktidega sätestatud tingimustel ja korras. Personalidokumendid on süstematiseeritud, kasutatakse kaasaegseid infotehnoloogilisi/digitaalseid võimalus ning kiiresti leitavad. Personali värbamise aluseks on välja töötatud nõuded kandideerijale (kompetentsinõuded) ja ametijuhendist tulenevad ootused. Ametijuhendid on koostatud tulemuspõhisena 2012-2013. Kandidaatide vahel valiku tegemiseks kasutatakse mitme tõkke meetodit (dokumentide voor, vestlus ja vajadusel praktilise situatsiooni lahendamine/proovitöö). Personali leidmiseks tehakse koostööd ülikoolidega, CV keskusega, Töötukassaga, lapsevanematega, töötajatega. Personali valiku põhimõtted toetavad õppekava eesmärkide täitmist, nt eelistatakse õpetajaid, kel on lisaeriala, mis võimaldab põhikoolis õpetada erinevaid aineid.	Arvestades asjaolu, et asutuse spetsiifika nõuab pidevat personali hindamist ja uute spetsialiste värbamist, oleme kokkuleppinud põhimõtetes: personali otsimisel oleme avatud, pakume ka majasiseselt liikumisevõimalusi, anname võimaluse kõrgkoolis õppivale üliõpilasele proovida tööd erivajadustega lastega. Vajadusel suuname töötaja kvalifikatsiooni- või HEV koolitustele. Olulisemaks valikukriteeriumiks tööle võtmisel on valmisolek ja tahe töötada erivajadustega lastega.	Personalijuhtimisega seotud dokumentide ülevaatus/parendamine toimub vastavalt vajadusele, seaduse muutumisele ja rahuloluküsitluste tulemustele (nt 2013töökorraldusreeglitesse lisatud töötervishoiu valdkond). Ametijuhenditesse on muudatusi sisse viidud mitte rohkem kui üks kord õppeaastas ja vastavalt vajadusele koostatakse isikupõhised ametijuhendid (nt klassiõpetaja juhib lisaks ka tervisenõukogu, eraldi lasteaia ja kooli abiõpetaja). Dokumentide muudatustest teavitatakse töötajaid koosolekutel ja e-posti teel.	Olemas on toimiv personalipoliitika, mis toetub dokumentidele. Asutuse väärtused tuginevad õigele personalivalikule – st koostöös töötajatega, kes töötavad tulemuslikult, on motiveeritud, oskavad püstitada ja saavutada eesmärke ning teha meeskonnatööd. Dokumendid on kättesaadavad ja siseveebis ja kantseleis.	Personali voolavuse (p 7.2 Tabel 10) põhjuseid analüüsitakse järjepidevalt. Õppeaasta jooksul lahkuvate töötajate osakaal on kolme aasta lõikes muutlik: 2014 – 8, 2015 – 15, 2016 – 18 töötajat. Toimiva eestvedamise ja personalijuhtimise tulemusena on mitmed töötajad teinud asutusesisest karjääri (õpetaja abist saanud lasteaiaõpetaja, õpetaja abist saanud kooli abiõpetaja ja aineõpetaja, kooli abiõpetajast saanud lasteaiaõpetaja). Mentoreid on käskkirjaga määratud 2013 – 1; 2014 – 2; 2015 – 1 (tugiisik) töötajale. Mentorkoolitusel osalesid: 2014 – 4; 2015 – 3 töötajat.
3.2 Personali teadmisi ja kompetentsust määratletakse, arendatakse ja rakendatakse.					
	Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendatus	Hindamine ja ülevaatus	Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed

Personali hindamissüsteem	Erilist tähelepanu pööratakse töötajate digitaalsele infokirjaoskusele (e-raamatukogu, erinevad andmekogud ja keskkonnad ning IKT vahendite ja haridustehnoloogiliste võimaluste kasutamine). Toetatakse pedagoogide kutsetunnistuste taotlemist (7. taseme kutsetunnistused 3 pedagoogil). Personali igaaastase hindamise aluseks on personali eneseanalüüs (9-s valdkonnas), mis aitab kaasa nii töötaja ametialase arengu mõtestamisele, kui ka annab informatsiooni asutuse eesmärkide täitumise kohta. Sellele järgneb arenguestlust oma otsese juhiga. Pedagoogilist personali hinnatakse iseseisva enesehindamise kaudu („Iseseisva enesetäiendamise kord“ 2012), mille tulemusena antakse koolitustunde. Personali professionaalse arengu toetamiseks toimib õppetegevuste vaatlemine ja analüüsimine kolleegide ning õppejuhtide poolt.	Kõikide töötajatega viiakse perioodiliselt läbi enesehindamisi ja arenguestlusti. Personali analüüsivategevused on ühtses vormis (eesmärkide täitmine, tegevusnäitajate analüüs, saavutatud tulemused, rahulolu ja ootuste määratlemine). Arenguestluste tulemused kajastuvad sisehindamis üldkokkuvõttes. Tunni vaatluse analüüs toimub kokkulepitud põhimõtete alusel. vahetult peale tundi, kirjaliku analüüsi koostab otsene ülemus kolme päeva jooksul. Selle tulemusi tutvustatakse õppenõukogus ja kokkuvõtte on aluseks järgmise aasta koolituste planeerimisel.	Personali enesehindamise vorm vaadatakse üle 1x õppeaastas juhtkonna koosolekul ning tehakse vajadusel parendused. Arenguestluste korras olulisi muudatusi toimunud ei ole. Kõikide uute töötajatega viiakse läbi katseajavestlus, kus analüüsitakse tulemusi ja vesteldakse ootuste osas. Katseajavestluse vorm ühtlustati arenguestlustega 2015. Lahtise tunni vaatluse analüüsimine ja hindamine avaldab positiivset mõju toimivate õppemeetodide ja võtete levimisele personali hulgas.	Töötaja eneseanalüüsist saadav info jälgib põhimõtet, et see toetaks töötaja enesearengut, annaks talle informatsiooni aasta eesmärkide täitmise tulemuslikkuse kohta ning võimaldaks järelalusena välja tuua tegevuse mõju tema enda ja asutuse arengule. Lahtiste tundide vaatluste läbiviimiseks on arvestatud töötajate ettepanekuid (nt arvestada lahtise tunni vaatluseks üliõpilastele esitatud näidisõppetegevusi ja lasteaias mängupidude korraldamist 2014). Alates 2015/2016 õa viivad õppejuhid läbi 5 minuti tunnivaatlusi, et näha ka tegelikku õppetööd.	Konfliktsituatsioonid on vähenenud seoses katseaja- ja arenguestlustega. Vanempedagooge on kolme aasta võrdluses sama arv – 5 pedagoogi. „Iseseisva enesetäiendamise kord“ alusel antavate koolitustundide maht on kasvanud 2014 – 373; 2015 – 412, 2016 – 442 tundi. Arenguestlusteid on läbiviidud kõikide töötajatega ja võimalusel on nende ettepanekuid arvestatud (nt personalile vitamiinipaus, lahtise tunni vaatluste süsteemi muutmine, korraldada agressiivse lapse ohjamise koolitus, erirühmades planeerida 2 muusikatundi ja 1 rütmikatund, kodulehele raamatukoguteabe lisamine).
----------------------------------	--	---	---	---	---

Personali arendamine	Personali arendamine toimub läbi töökogemuse, juhendamise, iseõppimise, nõustamise, koolituse, lähetuse ja projektides osalemise. Asutuses on välja töötatud koolituspoliitika, mis lähtub organisatsiooni ja iga töötaja personaalsest vajadusest. Töötajate arengut ja enesetäiendamist (sh iseseisev) toetatakse läbi täiend- ja tasemeõppe. Pedagoogide täiend- ja tasemekoolitus toetab konstruktiivsete ja koostööpõhiste õpimudelite ning sotsiaalsete kompetentside arendamist õppekasvatustöös, õpetamist formaalses, mitteformaalses ja informaaalses õpikeskkonnas. Koolituse prioriteetidid kajastuvad arengukavas ja koolituse valikud toetavad eesmärkide täitmiseks vajalike oskuste õppimist ja pingetega toimetulekut. Asutuse töötajad osaletavad nii hariduslikes (KIK), kogemuste vahetamise (Comenius, NordPlus) kui ka materiaalse baasi parendamise (Tiigrihüpe) projektides.	Koolituse tulemuslikkust hinnatakse regulaarselt ja saadud teadmisi jagatakse/analüüsitakse õppenõukogus. Asutuse koostöögrupp korraldab igal aastal meetodikakonverentsi (juba 12.korda), kus esinevad nii töötajad kui ka välislektorid. Konverentsi temaatika tuleneb koolituskavast ja üldtööplaani prioriteetidest. Sisekoolituste kaudu antakse võimalus oma kogemuste jagamiseks (kunstiõpetaja viis läbi savikoolitust, HEV õppe koordineerija mänguteraapia koolitust, õppejuht eneseanalüüsimeetodit). Projektides osaleb kogu kollektiiv – projektigrupp ja kaasatud töötajad. Kõiki osalejaid tunnustatakse tehtud töö eest.	Pidevalt tegeletakse personaliarendamise süsteemide väljatöötamisega/parendamisega ning võimaldatakse töötajatel osaleda soovitud koolitustel. 85% töötajatest leiab ise endale koolitusi ja on nendega enamasti rahul. Koolituse tulemuslikkuse hindamiseks täidavad osalejad tagasisidelehe. Töötajate koolituste kohta peetakse arvestust. Toetatakse töötajate tegevust koolitajana ja mentorina ning osalemist ainealastes töörühmades. Läbimõeldud koolitusplaan on kindlustanud järjepideva pedagoogide kvalifikatsiooninõuete täitmise määra kasvu (p 7.2 Tabel 9).	Rahvusvahelistes (Comenius, NordPlus, NordPlus Junior) projektides planeeritakse ühiselt kogu tegevus ja jaotatakse ülesanded. Comenius ja NordPlus Junior projektid olid suunatud õppekasvatustöö arendamisele ja nendes osalesid ka õpilased. Meetodikakonverentsi toimivust analüüsib koostöögrupp ning iga osaleja annab ka oma tagasiside sisehindamistabelisse. Projektimeeskond koostab peale projekti lõppu kokkuvõtte ja analüüsi.	Igale töötajale võimaldatakse õppeaasta jooksul 3 tervisepäeva palga säilitamisega. Samuti makstakse sünni- ja matusetoetusi. Koolituseks ettenähtud eelarvevahendeid kasutatakse efektiivselt, (nt välislektori kutsumisega asutusse on eesmärgiks koolitada võimalikult palju pedagooge). Täiendkoolituses osalenud pedagoogideprotsent ja tundide maht, sh sisekoolitused, on kolme aasta võrdluses tõusnud (p 7.2 Tabel 8). Tasemekoolituses (bakalaureus ja magistriõpe) osalenute arv: 2014 – 10; 2015 – 11; 2016 – 10 töötajat. Praktikajuhendajad on olnud: 2014 – 10; 2015 – 12; 2016 – 13 töötajat.
-----------------------------	---	---	--	--	--

3.3 Personali kaasamine ja motiveerimine.					
	Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendatus	Hindamine ja ülevaatus	Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed

Personal kaamine	Juhtimises on rakendatud kaasava juhtimise põhimõtteid, töötajad on kaasatud otsustamisprotsessi (töögruppides osalemine) ja asutuse erinevate protsesside arendamisse (juhtimine, koostöö huvigruppidega, õppekasvatustöö protsess). Pedagoogilise personali kaasamine õpilase/lapse arengu toetamiseks toimub eelkõige õppenõukogu kaudu. Töös personaliga lähtutakse organisatsiooni väärtustest ja kultuurist. Juhtkond suhtub töötajatesse õiglaselt, usaldab ja delegeerib, tunnustab ja annab regulaarselt tagasisidet. Asutuse juhtkond on orienteeritud õpetajate ja õppekasvatustöö sisulisele toetamisele. Asutuses on loodud sobiv ja meeldiv töökeskkond. Kujundatud on positiivne sisekliima, töötajad on optimistlikud, tööalased suhted on head. Asutuses tegeletakse konfliktsituatsioonide ennetamise ja lahendamise.	Töögrupid moodustatakse vabatahtlikkuse alusel (uutele töötajatele tutvustatakse kodukorda ja muid asutuse dokumente). Töögruppide töö aluseks on aastaplaan, mida tutvustatakse kõikidele töötajatele. Töögrupi liikmed osalevad erinevate tegevusvaldkondade arendamisprotsessis ja õpivad uusi oskusi erinevates rollides (juhtimine, meeskonnatöö, ürituse korraldaja, dokumentatsiooni koostamine, kasvukeskkonna turvalisuse hindaja). Igat koosolekut protokollitakse.	Iga õppeaasta lõpus analüüsitakse töögruppide otstarbekust ja viiakse sisse muudatused (nt projektigrupp puudus 2013/2014 õa, kuna Comeniuse või NordPlus projekte ei toimunud). Seoses uue arengukava koostamisega moodustati arengukavagrupp 2014.a kevadel. Õppenõukogu töökorraldust analüüsitakse üks kord aastas sisehindamissüsteemi raames. Rahulolu uuringute küsimustike analüüs toimub igal õppeaastal peale uuringute toimumist koostöögrupi poolt (nt õpilaste ja laste rahulolu uuringute muudatused viidi sisse 2014.kevadel). 2015.a alustasime töökeskkonna informatsiooni haldamise veebikeskkonna täitmist www.toobik.ee	Kõikide töötajate kaasamiseks toimuvad regulaarsed infokoosolekud eraldi lasteaias ja koolis, pedagoogilise ja tehnilisele personalile. Lisaks töökoosolek kogu personalile. Tagatud on töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused. Töötajate töötingimuste ja töökeskkonna parendamisega tegeletakse süsteemselt (töökeskkonna riskianalüüs, tööohutusjuhendid). Tagatud on personali kaitse hädaolukorras: teostatakse 2x aastas evakuaatsiooniõppusi ja 3.a jooksul koolitusi. Personalil on võimalik avaldada arvamust ja teha ettepanekuid koolielu parendamiseks läbi rahuloluküsitluste, sisehindamise analüüsi, arenguvestluste ja ettepanekute kasti kaudu.	Personalit toetamise, arendamise ja kaasamise mõjuna on mitmed pedagoogid aktiivsed erialaliitudes(p.7.2). Asutuse töötajad on aktiivsed asutuse, linna, riigi ja rahvusvahelisel tasandil. Seda tõestavad tulemused ja tegevused erinevate projektide ja ürituste näol (p. 6.2 Tabel 4 ja Tabel 7). 2014 paigaldasime puhta vee automaadid personalile mõlemasse majatiiba. Töögruppide kaudu on asutuse arengusse ja otsustamisse kaasatud enamus töötajaid (p 7.2 tabel 11): 2014 – 80; 2015 – 84, 2016 - 94%. Töötervishoiuarstile on saadetud vastavalt töökorraldusreeglitele 2014 - 4; 2015-9, 2016 - 10 töötajat, lisaks massaažihüvitis ja basseinijalatsite hüvitis. Töötervishoiu ja tööohutuse parendamiseks on ostetud vastavalt töökeskkonnannõukogu ettepanekutele: 2014 töötoolid (7), köögi baaripukid, klaveritool, teraapiaalud. 2015 töötoolid (4), radiaatorite regulaatorid.2016 töötoolid (7), toidukäru, pimendavad rulood, laualambid, basseini renditud
------------------	--	--	---	---	---

					kummitid, paigaldatud keraamikaahju juurde ventilatsioonitoru, parandatud basseini põrandakütte regulaator, lisatud kooli klassiruumidesse laevalgustust.
--	--	--	--	--	--

Motivatsioonisüsteem	Asutus püüab sobitada personali kompetentsust ja teadmisi asutuse vajadustega. Asutuse kui terviku töö tulemuslikkus sõltub seal töötavate inimeste kaasatusest, motiveeritusest ja tulemuslikkusest. Motivatsiooni- ja tunnustussüsteem on välja töötatud koostöös asutuse töötajatega ja huvigruppidega ning arvestab kõikide töötajate huvidega. Süsteem on mitmekülgne, hõlmates nii materiaalseid (lisatasud, konkurssidel osalemine, lisavahendid, tervisepäevad, moodsad töövahendid, asutuse sümboolikaga meened, töökeskkonna parendamine) kui mittemateriaalseid (avatud õhkkond, mõistev ja toetav suhtumine, loovust innustav sisekliima, tänukiri vm, töögruppidesse/projektidesse kaasamine, personali üritused) aspekte. Ühisürituste eesmärgiks on ühistunde loomine ja töötajatele tähelepanu pööramine.	Personali panus asutuse arengusse on suurenenud (juhendamine, koolituste organiseerimine, ürituste korraldamine). Asutuse motivatsioonisüsteem on pidevas arengus ja seotud personali arenguevestluste ja rahuloluküsitlustega.	Töötajate rahulolu motivatsiooni- ja tunnustussüsteemiga hinnatakse regulaarselt rahuloluküsitluste kaudu. Hindamise tulemusi kasutatakse parendustegevusteks. Motivatsioonisüsteemi parendustöö on toimunud vastavalt vajadusele 1x õppeaastas, viimati 18.09.2014. Muudatused kooskõlastatakse õppenõukogus ja hoolekogus, neid tutvustatakse töökoosolekul. Motivatsioonisüsteem on kättesaadav siseveebis. Ühisürituste osas saadakse tagasiside ja ettepanekud läbi rahuloluküsitluste, arenguevestluste ja sisehindamise.	Motivatsioonisüsteemi on sisse viidud erinevaid muudatusi lähtudes töötajate ootustest ja sisehindamistulemustest: 2013 muudetud töötajate tunnustamist; 2014 muudetud töötaja juubelite tähistamist (enne alates 20.tööjuubelist ja 50.aastast, nüüd vastavalt 10.-ndast ja 30.-ndast). Töötajatele toimuvad ka huviringid: tantsuring koos saunaga, kandlering, massaažiteenus. On olnud ka jooga-, vene- ja inglise keele ringid.	Personali liitmiseks ja motiveerimiseks on algatatud mitmeid ühistegevusi, mis on kujunenud traditsioonilisteks: 1) 1.septembri kohvilaud; 2) õpetajate päeva kohvilaud; 3) jõululaada korraldamine; 4) jõulukoolitus; 5) naistepäeva kohvilaud; 6) asutuse sünnipäeva tähistamine; 7) kevadine väljasõit – kooli külastus; 8) meelepidamised lapse sünni, isikliku või tööjuubeli puhul; 9) asutuse meenete kinkimine uutele töötajatele ja asutuse sünnipäeva puhul. Soodushindadega pakuvad Kalev SPA ja MyFitness treeninguid ning oma töötaja ka massaaži. Töötajate rahulolu töökeskkonna, töökoormuse ja töökorraldusega on kolme aasta võrdluses tõusnud märgatavalt (p 7.1, tabel 6). Personali toetakse rahaliselt lapse sünni (2014-2; 2015-2, 2016-1) ja matuste puhul (2014-2; 2015-1, 2016-1 töötajale). Preemiaid on tasutud 2013 ja 2015.a.
3.4 Personali ja asutuse vahel toimub dialoog.					

	Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendatus	Hindamine ja ülevaatus	Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed
Kommunikatsioonipoliitika	Asutuses on kasutusel suuline, kirjalik ja elektrooniline kirjavahetus. Asutuse üldaadressile saavad elektroonilised kirjad saadab sekretär edasi vastavatele isikute tööalasele e-postile või grupilistidele (kool, lasteaed, juhtkond, õpetajaabid, muu personal). Asutuse dokumentatsioon asub siseveebisalaets 2009.a, sellele on ligipääs vaid direktoril ja sekretäril. Töötajatele on loodud siseveebi oma kaust „Kõigile”, kuhu on ligipääs kõikidel töötajatel. Igale rühmale, klassile ja spetsialistile asub kantseleis oma seinaahtel, kuhu saab paberikandjal infot jätta. Seal asub ka IT juhi ja remonditöölise vihik.	Lisaks e-postile toimib ka stendi ja koosolekute süsteem. Töötajad saavad siseveebis tutvuda maja strateegiliste dokumentidega (põhimäärus, arengukava, õppekavad, kodukord jne), leida blankette ja avaldusi, täita sisehindamistabelit, tutvuda rahuloluküsitluste kokkuvõtete ja juhtkonna koosolekute protokollide, õppematerjalide ja kostüümilao nimekirjade, ohutuskaartide, täita laste toidupäevad, lisada/vaadata fotosid üritustest. Iga uus töötaja tutvub personalipoliitika kaustaga sekretäri juures. Dokumendid registreeritakse alates 2009.a EKIS Infosüsteemi.	Infoliikumine on pidevalt parenenud. See on sisehindamise üks osa ning seda analüüsitakse vähemalt üks kord õppeaasta jooksul. Samuti igaaastase rahuloluküsitluste kaudu. Töökorralduslikud ja spetsiifilised küsimused arutatakse läbi otseste ülemustega.	Iga toimuva koosoleku päevakord pannakse stendidele (lasteaia ja kooli osas eraldi) välja nädal enne selle toimumist ja saadetakse töötajate e-posti aadressidele. Tähtsamad koosolekud planeeritakse uue õppeaasta alguses üldtööplaanis. Koosolekud protokollitakse ja vajalikud otsused edastatakse e-posti teel.	Kõik asutuse töötajad on õigeaegselt informeeritud ja aasta-aastalt on rahulolu infoliikumise osas paranenud (p 7.1 Tabel 6). Huvigruppidele info edastamiseks on temaatilised stendid asutuses (info lastele, lastevanematele, töötajatele, tervisnõukogule), kodulehekülg, jagatakse asutuse tegevust tutvustavaid voldikuid (eesti ja ingliskeelseid), kogutakse tagasisidet külalisteraamatusse, osaletakse asutust tutvustavatel üritustel (LOV näitus, LasnaPiknik).

4. PARTNERLUS JA RESSURSID

4.1 Väliseid partnerlussuhteid juhitakse.					
	Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendatus	Hindamine ja ülevaatus	Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed

Koostöö kavandamine, huvigruppide kaasamine	Asutuses on määratletud oma huvigrupid (lapsevanemad, hoolekogu, eriasutused, teised õppeasutused, linnaosavalitsus, haridusamet, välispartnerid jne), kellega koostöö on kavandatud arengukavas ja õppeaasta üldtööplaanis. Üldtööplaanis kajastuvad asutusesiseste töögruppide, hoolekogu, koolituste aastaplaanid, kus on välja toodud eesmärgid, põhilised koostööpartnerid ning tegevused, mis lähtuvad asutuse põhiväärtustest, aasta prioriteetidest ja eesmärkidest ning eelmise õppeaasta parendusettepanekutest. Koostöövõrgustiku loomine ja arendamine on juhtimise oluline valdkond. Toimub koostöö teiste asutustega: lasteaiad, koolid, Eesti Lastekaitse Liit, Lasnamäe Linnaosa valitsus (Lasnamäe Lasteaedade Laulupidu, isadepäev Lasnamäe Kergejõustikuhallis, projektid), Tallinna Haridusamet (oluliste otsuste ja asutuse arengusse kaasamine). Lisaks välispartnerid ja projektides osalemine (p 6.2 Tabel 4). Toimib külaliste raamat, kus on väliskülaliste ja eesti külaliste sissekanded (Lisa 2, tabel 3). Iga kuu viimasel nädalal koostab juhtkond kuuplaani, mis pannakse välja stendidele, kodulehele, rühmadesse/klassidesse. Selline lähenemine annab hea ülevaate kõikidele huvigruppidele asutuses toimuvast ning võimaldab paremini planeerida koostööd.	Asutuse poolt huvigruppidega koostöö mõjususe analüüsimine toimub sisehindamisüldkokkuvõttes. Koostöö kavandamise aluseks on asutuse arenguprioriteetid, sh vastastikkuse koostöö ja kasu printsiip. Asutus on aktiivne leidma ka rahvusvahelisi koostööpartnereid, saamaks ülevaadet teiste maade praktilistest kogemustest haridussüsteemide arendamisel (nt Peterburi erivajadustega õpilaste kool, NordPlus projekt 2012-2014, NordPlusJunior projekt 2014-2016) (Lisa 2, Tabel 3, p 6.2 Tabel 4).	Nii juhtkond kui töögrupid on aktiivsed leidmaks ja kaasamaks erinevaid koostööpartnereid ja toetajaid. Selleks on loodud ka koostöögrupp, kes organiseerib tähtsamaid asutuse üritusi ja kaasab vajalikke huvigruppe. Koostöö hindamine toimub rahuloluküsitluste kaudu, kus on võimalus esitada ettepanekuid. Erinevatelt huvigruppidele saadakse tagasisidet ja edasise tegevuse suunamiseks mõtteid ka seminarmeetodit ja arutelusid kasutades (nt lastevanemate vestlusringid, meeskonnatöö arutelud).	Sobilike koostööpartnerite kaasamiseks muudetakse vajadusel juhtimiskorraldust (nt personalile suurem otsustusõigus töörühmade kaudu, lapsevanemate kaasamine projektidesse). Tänu koostööle on tagatud kvaliteetne, mitmekesine õpikeskkond, individuaalne lähenemine igale lapsele, mitmekesised tegevused projektide kaudu, lapsest lähtuvad õppetingimused ja õppekavad. Samuti erinevate huviringide pakkumine vastavalt lapsevanemate soovidele (p 6.6, tabel 5).	Asutus on leidnud sobilikud huvigruppide kaasamise meetodid ja tegevussuunad, mis aitavad kaasa õppeasutuse ja õpilase/lapse arengu toetamisele (nt LOV toetab Lasnamäe Kergejõustikuhalli ja Lindakivi Kuluurikeskuse kasutamist). Kolme viimase aasta jooksul on mitmekesisemaks muutunud koostöö nii kõrgkoolide kui teiste koolidega, mille tulemusel on kasvanud praktikantide arv: 2013/2014 õa 16, 2014/2015 õa 23, 2015/2016 õa 18 üliõpilast. TLÜ eripedagoogika kooli ja lasteaiaga õppekavade üliõpilastega tullakse meie maja ja õppetööga tutvuma kaks korda õppeaastas.
---	---	--	---	---	---

4.2 Finantse juhitakse.					
	Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendatus	Hindamine ja ülevaatus	Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed
Eelarve jälgimine, analüüs ja hindamine	Raharessursside haldamisel valitseb tasakaal ning selle kasutamine on võimalikult efektiivne. Eelarve koostamine lähtub asutuse arenguprioriteetidest ja toetabeesmärkide täitmist. Eelarve on koostatud põhimõttel, et eelarveliste vahenditega on kaetud lepinguliste kohustuste täitmine ning on tagatud asutuse põhimääruses sätestatud ja arengukavas kirjeldatud ülesannete täitmine. Vältimaks finantsriske lähtutakse eelarve koostamisel omatulude laekumistest ning rühmade/klasside komplekteerimisest. Asutuse juht tunneb ning on kursis Tallinna linna raamatupidamise siseeeskirja ja haridusameti raamatupidamise sisekorraga ning juhindub neist dokumentide vormistamisel ja esitamisel. Asutuse juht tegeleb asutuse nõuetega ning võlglaste puuduvad. Asutuse varustamine õppevahenditega on planeeritud ja varustatus on üsna hea.	Ressursside suurendamiseks kasutab asutus aktiivselt tulude suurendamise võimalusi: taotledes projektirahasid (KIK, Comenius, NordPlus Junior, Tiigrihüppe SA, jõululaat) ja otsides sponsoreid (p 9.2 Tabel 22). Eelarve on iga aastaga kasvanud (p 9.2 Tabel 24). Eelarve koostamise põhimõtteid ja selle analüüsi tutvustatakse õppenõukogus, hoolekogus ja töökoosolekutel.	Ressursside kasutamist, kulusid ja eelarve analüüsi teostab direktor juhtkonna koosolekul üks kord poolaastas ja vastavalt sellele kavandatakse õppevahendite vajadus, töötajate värbamine, lisatasude maksmine, koormuste muutmine või ametikohtade vabaks jätmine. Kõiki püsikulusid (elekter, vesi, küte, telefon, printimine, puhastusvahendid jms) analüüsitakse sisehindamisüldkokkuvõttes kolme aasta võrdluses. Töötajad saavad teha sisehindamistabelis ja rahuloluküsitlustes ettepanekuid eelarve kasutamise kohta.	Koostöös Haridusametiga on muudetudvastavalt vajadusele rühmade liike (2014 üldrühma asemel tasandus- ja 2015 pervasiivsete arenguhäiretega laste rühm), samuti klasside liike (2015 moodustatud õpiabirühmad) ja võetud vastu rohkem õpilasi (p 9.2 Tabel 18 ja 19). Suuremat tähelepanu on pööratud ruumide rentimisele (huviringid, korteriühistud, rehabilitatsiooniteenus).	Eelarveliste ressursside läbimõeldud juhtimine on olnud tulemuslik, kuna eesmärgid ja prioriteetsed vajadused on täidetud: arendatud materiaaltehnoloogilist baasi (interaktiivsed tahvlid: 2014-1, 2015-1, 2016-1, tahvelarvutid 2016), spetsialistide vahendeid (teraapiaalad, dušsitool raami ja võrklingiga, köögitehnika) ja metoodilisi vahendeid, samuti raamatukogu kirjandust, suurendatud koolituste arvu ja mitmekesisust (õppematerjale) (p 9.2 Tabel 20). Jõululaadalt kogutud annetustest on koostöörühmi ettepanekul 2013-2016 kasutatud erinevateks vajadusteks (p 9.2 Tabel 22). Lisaks Tallinna Haridusameti konkursi 2013 auhinnaraha 1500 eest ostetud rühmadesse lasteköögi komplektid.
4.3 Materiaalseid ressursse hallatakse.					
	Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendatus	Hindamine ja ülevaatus	Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed

Varade otstarbekas kasutamine ja hindamine	Tagatud on asutuse valduses oleva vara heaperemehelik valdamine, kasutamine ja käsutamine. Asutus tegutseb pidevalt turvalisuse suurendamiseks (nt basseini remont 2014, uus piideaed 2015, basseiniveele UV filter ja kummimatid kiikede alla 2016). Majanduse ja IKT vahendite eelarve raames soetatud vahendid kantakse inventari andmebaasi, markeeritakse ja suunatakse kasutusse. Raamatukogus kasutatakse elektroonilist laenutust ja otsingut. Metoodikakabinetis ja kostüümilaos asuvate esemete nimekirjad on kättesaadavad kõigile siseveebis.	Õigusaktidest tulenevad lepingud ja tehnosüsteemide hoolduslepingud on sõlmitud efektiivselt ning neid vaadatakse üle ning vajadusel uuendatakse. Hooldust viivad läbi ainult kvalifitseeritud spetsialistid. Lapsed/õpilased ja töötajad hoiavad oma asutuse õueala, ruume ja sisustust ning tunnevad end seal hästi. Kinnisvara väärtuse säilitamine ning õppe- ja töökeskkonna parendamine toimub plaanipäraselt ja tulemuslikult ning selleks on vahendid planeeritud. Õueala (staadion, kinnine ja avatud mänguväljak) on kujundatud arengut soodustava keskkonnana ning on aktiivses kasutuses nii lasteaias kui pikapäevarühma osas.	Üks kord aastas viiakse läbi inventari ja toidulao inventuur, mida teostab direktori käskkirjaga määratud komisjon. Varade rakendatus, optimeerimine ning uuendamine on sisehindamisüldkokkuvõtte üks osa, mille tulemusel võetakse vastu otsused ja püstitatakse uue perioodi eesmärgid. Vastavalt vajadustele ja õpetajate soovidele soetatakse spetsiaalne mööbel (2013 rühmadele seinatahvlid, 2014 logopeedi kabineti sisustamine, 2015 õpilastele pehmed toolid, 2016 aastaringitahvlid rühmadesse/ klassidesse, suuremad õpilaste lauad, potitool).	Ruumide korrashoid ning territooriumi hooldus on korraldatud vastavalt kehtivatele tervisekaitseõuetele ning läbi selle on tagatud töötajate ja õpilaste heaolu ja turvalisus. Õpetajad ja spetsialistid on kaasatud oma rühma/klassi vajadustest lähtuvaid otsuseid tegema. Asutus kasutab maksimaalselt erinevaid andmebaase ja programme (toidulao-programm, elasteaed, ekool, Miksike, kodulehe majutusteenus, siseveeb, EKIS, EHIS, SAP, eArvetekekeskus, THAB).	Klasside/rühmaruumide ja teiste asutuse ruumide sisustus, kujundus, varustatus õppevahenditega on mitmekesine ja õppekasvatustegevust soodustav. IKT vahenditega varustatust (p 9.2 Tabel 21) on järjepidevalt arendatud (igal klassil/rühmal, spetsialistil, kabinetis on oma arvuti). Mänguväljaku hindamisel Haridusameti poolt puudusi 2014 ei esinenud. Majal on USS valvesüsteem, nii valve kui tulekahju osas. Eraldi valve all on kantselei ja ladu. Fonolukud on kõikidel sissepääsudel.
--	--	--	---	---	--

Säästlik majandamine ja keskkonnahoid	Asutuses rakendatakse säästlikku ja keskkonnahoidlikku majandamist (nii personal kui lapsed/õpilased), mida tõendavad planeeritud tegevused (omaks võetud ühised hoiakud, jms). Säästliku majandamise tagamiseks jälgitakse erinevaid kululiike ja analüüsitulemustest lähtuvalt otsustatakse koostööpartnerite valik (haridusameti ühishangete kaudu: elektrikäit, pesuteenus, koopiapaber, büroo- ja pesuvahendid, ehituskaubad, elasteaed), välja vahetatud telefonioperaator, valveteenus, elektrikäit. Rakendatakse kokkuhoiupoliitikat. Keskkonna põhimõtete rakendamiseks toimib prügi sorteerimine, olemas on olme ja biokonteinerid. Paber ja papp viiakse tasuta üks kord kuus minema.	Säästlik majandamine on sisehindamissüsteemi üks osa ja asutuse prioriteet, selleks on välja töötatud „Säästliku ja keskkonnahoidliku majandamise kava“ 2013. Säästlikkuse küsimusi arutatakse juhtkonna, hoolekogu ja töökoosolekutel, samuti õpetajate ja õpetajaabide/abiõpetajate koosolekutel. Probleemi tekkides reageeritakse kohe (ummistused, torude lekked, fonoluku parandus). Jooksvat remonti teostatakse järjepidevalt. Keskkonna riskianalüüsid on teostatud, koostatud on tegevuskava ja vajalikud tegevused läbiviidud.	Kokkuhoiu rakendamiseks kasutatakse vee, elektri, kütte, kasutamise analüüsi. Tuletatakse meelde kokkuhoiumeetmeid (tulede kustutamine, vee kinnikeeramine). Kasutatakse puhastusainete kontsentraate. Ostetakse kvaliteetseid tooteid ja jälgitakse paljundamise/printimise koguseid. Isiklikuks tarbeks printimise jaoks on koostatud oma hinnakiri direktori käskkirjaga (mai 2015). Kütteperioodi lõppedes suletakse basseini kasutamine. Säästlik majandamine on sisehindamise ja arengukava analüüsimise üks valdkondadest.	Maja ja mänguväljaku säilitamine heas seisukorras nõuab hooldusteenuste kasutamist, õigete vahendite kasutamist. Töökeskkonnanõukogu jälgib varade võimalikke kahjulikke kõrvaltoimeid. Nõukogu tegutseb aastaplaani alusel ning viib läbi riskianalüüsi iga kolme aasta järel. Riskianalüüsi tulemusi tutvustatakse töökoosolekul ja see on kättesaadavsiseveebis.	Koostatud on tuleohutuse enesekontrolli aruanne ja sellest tulenevad tegevused on teostatud. Järelevalve poolseid ettekirjutusi ei ole olnud tarbevee ega tuleohutuse osas viimase kolme aasta jooksul. Lähimõeldud ja säästlik majandamine on taganud kommunaalkulude kolme aasta võrdlusesotstarbeka kasutamise ja kokkuhoiu (p 9.2, Tabel 23). Elektri kasutamist on analüüsinud Tallinna linnakantselei 2013 ja selle analüüsi põhjal oli meie tarbimine aasta jooksul vähenenud novembris 782 kwh ja detsembris 1341 kwh. Küttesüsteemi efektiivseks kasutamiseks on paigaldatud 2015 radiaatorite regulaatorid. Hooldatud on asutuse aknaid ja evakuatsiooniuksi 2015 ja 2016.
	4.4 Informatsiooni juhitakse.				
	Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendatus	Hindamine ja ülevaatus	Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed

Info kogumine, säilimine	Asutus kogub ja uurib huvigruppide soove, valdkonna trende ja konkurente internetis saada oleva info ning lahtiste uste päeval, et paremini saavutada huvigruppide rahulolu. Infoliikumise tagamiseks on leitud erinevad toimivad lähenemised: perioodilised nõupidamised, operatiivne info vahetamine e-posti kaudu, infostendid lastele, lastevanematele, personalile ja siseveeb. Enamus infost liigub elektroonselt.	Parendustegevust teostavad töötajad töögruppide kaudu ja juhtkond rahuloluküsitluste kaudu. Asutuse dokumentatsiooni haldamiseks on määratud konkreetset vastutajat. Klientide ja tarnijatega suhtlemine käib läbi haldusjuhi. Arhiveerimist ja personali dokumentatsiooni juhib sekretär. Sisehindamist juhivad õppejuhid ja direktor.	Küsitluste tulemuste alusel on võimalik läbi viia ühistel eesmärkidel põhinevat parendustegevust.	Õppenõukogu töökorraldust on muudetud tõhusamaks, et omavahelist infoliikumist parendada ja ajaressurssi otstarbekamalt kasutada – eeltöö päevakorrapunktide läbiarutamise osas tehakse eelnevalt alagruppides ning õppenõukogus toimub ainult otsuste vastuvõtmine.	Info liikumine on kolme aasta jooksul oluliselt paranenud, mis on tõstnud huvigruppide rahulolu. Infovahetus on tagatud nii paberil kui interaktiivselt liikuva info abil. Kõige tähtsam on isiklik suhtlemine ja infovahetus nii horisontaal- kui ka vertikaaltasandil. Seetõttu puuduvad juhtkonna liikmetel ka vastuvõtuajad, sest oodatakse alati kõiki uksest sisenema, ka ette teatamata.
--------------------------	--	---	--	---	--

5. ÕPPE- JA KASVATUSTEGEVUS

5.1	Õppe- ja kasvatustegevust planeeritakse ja rakendatakse.				
	Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendatus	Hindamine ja ülevaatus	Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed

Huvigruppide vajadustega arvestamine	Süsteemse õppekasvatustöö planeerimise ja rakendamisega tegeleb juhtkond ja õppenõukogu. Klassi/rühma-, üldkoosolekute, individuaalsete vestluste, arenguvestluste ja rahuloluküsitluste kaudu selguvad lastevanemate ootused ja koostöövõimalused. Asutus analüüsib õpilase/lapse isiksuse arengut iseloomustavaid näitajaid (õpihuvi, sotsiaalseid oskusi jne), mis aitab kaasa asutuse missioonis rõhutatud eesmärgi: rahulolev, rõõmsameelne ja võimetekohaselt enesega toimetulev laps, elluviimisele. Õppekasvatustöö planeerimisel ja rakendamisel koostöös linnavalitsuse ja haridusametiga on määratletud linna vajadused ja kooli/lasteaia kontingent, on läbi mõeldud liitklasside/rühmade moodustamise põhimõtted.	Õppetöö planeerimisel võetakse aluseks töögruppide, õppenõukogu ja õpilaste ettepanekud. Õppetöö planeerimine on seostatud strateegilise planeerimisega üldtööplaani kaudu. Õppekasvatustöö planeerimises osalevad nii pedagoogid, abiõpetajad kui ka spetsialistid, toimuvad meeskonnatöö nõupidamised lapse arengu toetamiseks ja ühiste eesmärkide seadmiseks, õpilastele/lastele koostatakse IÕK/IAK vastavalt vajadusele, tunniplaani planeeritakse sisse alarühmatöö. Lapsevanemad saavad lisaks klassitunnistusele 2 korda õppeaastas hinnangulehe, kus õpetajad täpsustavad õppetulemusi. Tervisenõukogu mitme aasta süsteemse töö mõjuna on saavutatud väga hea psühhosotsiaalne keskkond, õpilastele pakutakse igapäevaselt tervislikku toitu, sooja hommikusööki ja vitamiinipausi. Lapsed, õpilased, vanemad ja personal osalevad suure entusiasmiga terviseüritustel (nt isadepäev, vastlapäev, südamenädal, piimanädal, leivanädal jne) (p 9.1). Õpijõudluse ja klassikursuse kordajate osakaal kajastub p 9.1 tabelis 14.	Koostöö tulemusena on läbimõeldud spetsialistide vajadused, huviringide töö, töökorraldus pikapäevarühmas ja lastevanemate poolt pakutav abi. Toimub igaaastane õppekasvatustöö analüüs ja huvigruppide vajaduste selgitamine/täpsustamine läbi rahuloluküsitluste, mis on osa sisehindamissüsteemist ja mille tulemusel määratakse tugevused ja parendusettepanekud (nt. õpetajate tööoskuste parendamine keerulistes liitklassides, töökorralduse läbimõtlemine (tunniplaan, ruumid, töögraafikud), huviringide töö jätkamise võimalused).	Arvestades asutuse spetsiifikat, ootavad huvigrupid individuaalset lähenemist mitte ainult õppetöö osas, vaid ka kasvatuses, sh toitlustamises, vaba aja veetmises, huvitegevuses. Seoses sellega on asutus panustanud ka nende valdkondade arendamisse. Tervisedenduse tegevuse kavandamisel on arvestatud huvigruppide ootuste ja vajadustega, millele on kaasa aidanud iga ürituse järel osalejatelt tagasiside saamine (tugevused, nõrkused, ettepanekud). Huvitegevuse mõjul (kunstiring, meediaring, arvutiring) on lapsed saanud kogeda eduelamust: laste poolt valmistatud esemeid on kasutatud kinkidena koostööpartneritele ja külalistele.	Erivajadustega õpilaste/laste individuaalsete vajaduste arvestamiseks kasutatakse koolis 61% ja lasteaias 31% individuaalseid õppekavasid (p 9.1, tabel 13). See tähendab arvestamist iga õpilase/lapse haridusvajadusega ning vajadusel pakutakse lisaõpet, eriabi või tugisüsteeme (logopeediline, eripedagoogiline, psühholoogiline abi, ravivõimlemine nii oma asutuse, Rajaleidja Keskuse ja MTÜ Laagna Loovuse kaudu), et tagada õpilase/lapse maksimaalne areng. Pikapäevarühmas, mida pakume tasuta, osaleb 89% õpilastest. Seal pakutakse õpilastele õpiabi, suhtlemist, puhkamist ja mängimist, et suurendada positiivseid eduelamusi. Huviringidest osavõtt (6.2, tabel 5) näitab tõusvat trendi. Lapsed on osalenud ja saavutanud auhinnalisi kohti (p 6.2) nii linna (teatريفestival Kanutiaia Kann, Tallinna puuetega laste ja noorte lauluvõistlus) kui ka riikliku tasandi üritustel (teatريفestival „Savilind“). Huvitegevust toetavate hariduslike projektide arv on püsivalt suur (arvestades õppijate eripära, p 6.2, tabel 4). Rahulolu on viimastel aastatel oluliselt paranenud – kõik osapooled on rahul asutuse ning õppe tingimuste, võimaluste ja sisulise tööga (p 6.1, 7.1). Oleme saavutanud erinevaid tunnustusi: Tubli tervisedendaja,
--------------------------------------	---	---	---	--	---

	Õppekasvatustöös on väärtustatud tervisedenduse põhimõtted (asutus on liitunud TEL, TEK ja TET võrgustikega).				Turvaline Kool, Hea kooli Rajaleidja, Unistuste Tööandja, Parim koostööprojekt jpt (Lisa 2, tabel 2).
Õppekava arendustöö	Asutuse õppekeskkond toetab õppekava rakendamist, konstruktivistlike ja koostööpõhiste õpimudelite juurutamist, sotsiaalsete kompetentside kujundamist, õpilaste/laste individuaalseid vajadusi ningsoolisi ja isiksuslikke erinevusi ning erinevate andekusetüüpidega. Õppekasvatustöö planeerimisel on aluseks riiklikest õppekavadest lähtuvalt koostatud lasteaia ja kooli õppekavad.	Lasteaia õppekava alusel koostab õpetaja tööplaani nädalaks või üheks kuuks. Õppekava toetab haridusasutuse omanäolisust. Õppekava täitmise analüüs on aluseks õppekava arendustegevusele. Õppekavaalane arendustegevus on süsteemne meeskonnatöö, kaasatud on kõik olulisemad huvigrupid. Nii kooli kui lasteaia õppekavad on igal aastal viidud vastavusse riiklike õppekavadega. Kõik ainekavad on uuendatud igal õppeaastal lähtudes riiklikust, lihtsustatud, toimetuleku ja lisaõppe õppekavadest igas aines eraldi. Lisaks õppetöö läbiviimise põhimõtted ja valikainete ainekavad.	Õppekavade analüüs ja parendamine toimub õppeaasta jooksul ja uue õppeaasta alguses kinnitatakse õppekavade muudatused. Kord aastas, vaadatakse üle õppekasvatustöö kriteeriumid, arvestatakse töötajate ettepanekuid ja viiakse sisse parandused/täpsustused/ muudatused (nt keskkonna ja tervisklike eluviiside teemad).	Lasteaia õppekavas on suurenenud valdkondade lõimimine ja paindlikumaks muudetud laste arengu jälgmise tabelid vastavalt laste erivajadustele (eraldi tava-, eri- ja pervasiivsete arenguhäiretega laste rühmadele). Kooli õppekavas on suurendatud valikainete osakaalu, mis toetavad õpilast käelise tegevuse (peenmotoorika) ja vaimsete teadmiste omandamisel (kirjatehnika).	Õppekasvatustöö planeerimine on selgem, tööplaanid on reaalseks aluseks õppetöö läbiviimiseks, õppekavad on eakohased ja ühtlustatud nii sisult kui struktuurilt, õppekasvatustöö tulemused on paranenud. Õpilaste jaotus erinevate õppekavade vahel on aluseks personali vajaduse planeerimisel ja tugisüsteemide arendamisel. Õppekasvatustöö on planeeritav, kontrollitav, õppedokumentatsioon on kinnitatud, ühtlustatud ja kättesaadav kõikidele osapooltele. Asutuses on õpilasele arengutasemest lähtuvalt leitud lapsele sobiv õppekava ja vorm (RÕK, LÕK, IÕK) p 9.2, tabel 19.

Õppekorralduse ja meetodite ülevaatamine ja parendamine	Õppekasvatustsotsess on asutuse prioriteetidele ja väärtustele toetudes selgelt ja tulemuslikult juhitud. Õppekasvatustegevuse korraldamisel ja rakendamisel lähtutakse õpilaste/laste vaimse, sotsiaalse ja füüsilise turvalisuse tagamisest (sh laste/õpilaste juhendamine õppe- ja vabategevustes, toitlustamine, tervisedendus jne). Õppekorralduse alane informatsioon on õpilastele ja lastevanematele kättesaadav ja üheselt mõistetav. Lapse arengu toetamiseks on kokkulepitud arengu analüüsimise põhimõtted, eesmärgid, tegevuse korraldus, vaatluste tegemine ja arengumapi koostamine, samuti individuaalse arenduskava koostamise ja rakendamise põhimõtted.	Õppe- ja kasvatusmeetodid on mitmekülgsed, neid arendatakse asutuse õppekavast lähtudes, kuulatakse lapsevanemaid, lapsi/õpilasi ja tehakse koostööd õppekasvatustöö parendamiseks (toitlustamine 3x päevas, õppetöö-, puhke-, mängu- ja õuesviibimise aja planeerimine igasse päeva). Lastel/õpilastel on võimalus teha valikuid ainete/ringide vahel. Lastel/õpilaste tunnustamine on läbimõeldud ning arvestatakse laste/õpilaste individuaalsete eripäradega. Õppekorralduse tulemuslikkuse suurendamiseks on muudetud klasside komplekteerimise põhimõtteid: ühtlasema tasemega lastest klasside komplekteerimine, individuaalsete õppekavade suurem kasutamine, töötamine alarühmades kasutades abiõpetaja ja eripedagoogi abi. Lasteaia osas lisaks eelnevale on suurenenud õppekäikude ja õuesõppe osakaal, ülelinnalistest üritustest osavõtmine ja oma projektide läbiviimine (Lasnamäe lasteaedade laulupidu).	Õppekorraldus, õpitulemused ja meetodid on sisehindamise üks osa ning neid analüüstitakse 4 korda aastas pedagoogilise personali poolt, kord aastas tehakse koondanalüüs õppejuhtide poolt ning arvestatakse parendusettepanekutega järgmise aasta töö planeerimisel (nt eripedagoog panustab rohkem individuaalsele tööle, kooli ja lasteaia päevakavad lähtuvad erivajadustega lastest, kahel eelneval õppeaastal avatud tavarühmade asemel erirühmad, viidud sisse mõnes lasteaia erirühmas ühe õpetaja süsteem).	Viimastel aastatel on rõhuasetus kooli õppekorralduse (õppekäigud, avalikud esinemised, töökasvatus) osas nihkunud sotsiaalsete oskuste arendamisele. Asutuses rakendatakse tulemuslikult erinevaid meetmeid õppekasvatustöös osalemise tagamiseks (nt õpilase käitumise ja hoolsuse hindamise aluseks on kodukorra reeglite täitmise ja õpilaste õppetööse ning teistesse kohustustesse suhtumise analüüs iga õppeveerandi lõpus). Kaasatakse raamatukogutöötaja, kes viib läbi üritusi (ettelugemispäev) ja juhib rahvusvahelist järjehoidjate projekti.	Õppevahendeid (sh infotehnoloogilisi) kasutatakse süsteemselt õppetegevuse mitmekesistamiseks. Igas klassiruumis on interaktiivne tahvel, mis rikastab oluliselt õppekasvatustsotsessi. Tehakse kokkuvõtteid õppevahendite kasutamisest. Toetatud on õpilaste digitaalse infokirjaoskuse areng läbi võimaluse kasutada e-raamatukogu (lisaks infokirjaoskuse tunnid), e-ajakirjandust, erinevaid andmekogusid ning sotsiaalsuhtlusvahendeid jm. Tugisüsteemide kaudu toetatud õpilaste/laste osakaal on igal aastal tõusnud (p 9.1, tabel 15), mis on positiivselt mõjutanud õpilaste osavõttu õppetööst. Väärtuskasvatustes rakendatud lähenemised ja personali eeskujud on mõju avaldanud õpilaste/laste hoolivusele: ollakse sõbralikud ja tähelepanelikud nii kaasõpilaste kui ka töötajate suhtes. Lasteaia on liitunud 2013.a Kiusamisest Vaba Lasteaia programmiga. Õpilaste/laste ja töötajate suhtarv on iga aastaga muutunud laste kasuks, st rohkem täiskasvanuid (p 6.2, tabel 3).
--	---	--	---	---	---

5.2 Õppe- ja kasvatustegevust vaadatakse üle ja parendatakse.					
Lähenemisviisi kirjeldus	Rakendatus	Hindamine ja ülevaatus	Õppimine ja parendamine	Tulemused ja seosed	

Sisehindamissüsteem õppekasvatustöös	Asutuses on loodud toimiv ja arenev sisehindamissüsteem, millel on oma kindel vorm, valdkonnad, vastutajad, täitmise sagedus, kokkuvõtete esitamise kohustus õppenõukogus. Sisehindamisvorm, mida täidavad kõik pedagoogid ja spetsialistid, on kättesaadav siseveebis ja täidetakse elektroonselt. Õppejuhid koostavad õppeaasta lõpus kokkuvõtte õppekasvatustöö kohta. Nende põhjal koostab direktor koostöös sekretäri, haldusjuhi ja raamatukogutöötajaga sisehindamise üldkokkuvõtte, kus analüüsitakse iga valdkonna tugevusi ja parendustegevusi, mis on aluseks järgmise õppeaasta sisehindamiseks. Üldkokkuvõtte on kättesaadav siseveebis ja tutvustatakse õppenõukogus ning hoolekogus. Kogu sisehindamissüsteem on seotud asutuse kõikide dokumentidega (arengukava, üldtööplaan). Infot õppekasvatustöö osas saadakse nii õpitulemuste kui ka rahuloluküsitluste kaudu.	Õppejuhid teostavad 4 korda aastas seireid ja määravad alad, mis vajavad täiendamist. Õppekasvatustöö kokkuvõtted esitatakse õppenõukogus õppejuhtide poolt 2 korda aastas, milles analüüsitakse järgmisi õppekasvatuse valdkondi: õpilase areng, õppekava, õppekorraldus- ja meetodid, väärtused ja eetika, õpijõudlus, tervisedendus, HEV arvestamine, huvitegevus, statistika ja rahulolu. Asutus analüüsib oma lõpetajate edasist tegevust (p 9.2, tabel 16 ja tabel 17) ning teostab koostööd vilistlastega.	Sisehindamiskorda on sisulise uuendamisega koos sisehindamistabelitega muudetud 2012 ja 2016. Vahepeal on muudatused toimunud vajaduspõhiselt (nt 2015 lasteaia osas mindi üle paberpäevikutelt eLasteaia päevikule). Lapse/õpilase arengu jälgimise ja lapsevanemale tagasiside andmine on süsteemne. Kasutatakse erinevaid võimalusi (nt arenguestlused, e-kool/e-lasteaed jms). IÖK-de ja IAK-dega tutvuvad lapsevanemad õppeaasta alguses. Õppekasvatustöö analüüs on aluseks ka personali vajaduse hindamisel.	Tööplaanid ja IAK-d kinnitab õppejuht. Tööplaanid koostatakse ühtsetele vormidele elektroonselt. Tööplaan on kättesaadav siseveebis. Õppejuht peab sisekontrolli kausta, kuhu märgitakse tööplaanide, IÖK, IAK-de esitamise ja kinnitamise kuupäevad ning märkused tööplaani sisu kohta. Igal õppeaastal toimuvad tundide vaatlused kinnitatud tunnianalüüsi vormi alusel, tulemusi analüüsitakse ja tutvustatakse õppenõukogus.	Aastatega on loodud tingumused, mis tagavad õpilaste/laste võimetekohase arengu: piisav töötajate ja spetsialistide arv, väikesed klassid, erirühmad, tasuta pikapäevarühm, läbimõeldud ja individuaalsete tugiteenuste tagamine (nt laste, vanemate ja õpetajate nõustamine, vajaliku erispetsialisti teenuse kättesaadavus, õpiabi, erinevad õppekavad, erirühmad ja -klassid, karjääriplaneerimine, ringid, huvitegevus, eritingimused toitlustamisel), kaasaegne ja piisavalt hea varustusega õppekeskkond, palju õppekäike ja õuesõpet, erinevates projektides osalemine, mis on positiivset mõju avaldanud õpilaste/laste füüsilisele ja vaimsele toimetulekule. Sisehindamissüsteem sai positiivse hinnangu riiklikku temaatilist järelevalvet teostavalt ametnikult 30.04.2015.
--------------------------------------	--	--	--	---	--

6. LASTEVANEMATE JA LASTE/ÕPILASTEGA SEONDUVAD TULEMUSED.

6.1 Lastevanemate, laste/õpilaste rahulolu.

Üldeesmärk: Koostöö huvigruppidega toetab laste/õpilaste arengut.

LASTEVANEMATE RAHULOLU

Tabel 1. Lastevanemate rahuloluküsitlus

	2013-2014 %		2014- %	2015	2015 – %	2016
	LA	KOOL	LA	KOOL	LA	KOOL
1. Õpetaja on lastega suheldes soe ja sõbralik	100	96	100	100	100	100
2. Õpetaja leiab aega minu küsimustele vastata	100	96	100	100	100	100
3. Keskkond on lapsesõbralik ja õppimiseks motiveeriv	100	96	100	100	100	100
4. Rühma/klassi mööbel ja sisustus on lapsele sobilik	100	96	100	96	100	100
5. Rühma/kooliruumid on puhtad	99	93	100	100	99	100
6. Asutuses pakutav toit on mitmekülgne ja tervislik	99	100	97	96	100	100
7. Asutuse pakub piisavalt tervisedenduslikke üritusi	99	100	100	100	100	100
8. Lapse arengut toetatakse vastavalt tema võimetele	96	89	99	93	97	96
9. Õueala on turvaline ja mitmekesine	96	96	98	93	99	96
10. Üritusi lapsevanemale on piisavalt	95	89	99	100	92	100
11. Laps osaleb piisavalt õppetöövälistel üritustel	95	89	93	79	92	96
12. Informatsiooni lasteaia/koolis toimuva kohta olen saanud piisavalt	80	96	99	100	94	100
13. Olen rahul asutuse tugisüsteemidega						
• Logopeed	93	100	97	94	100	92
• Ravikehakuultuuriinstruktor/ Ujumis- ja liikumisõpetaja	100	79	98	90	98	88
• Eripedagoog/õpiabirühm/muusikaõpetaja	100	100	100	100	100	100
• Huviringid	97	90	97	91	97	94
• Pikapäeva-/valverühm	96	100	99	100	100	100
14. Minu mured ja probleemid lahendatakse enamasti positiivselt nii juhtkonna kui õpetajate poolt	91	89	100	82	100	100

Ettepanekud:**KOOL:**

- Võiks rohkem koolist väljaspool viibida (teatrid, kinod jms) (toimus väga palju õppekäike).
- Logopeedi tugi peaks olema iga päev. *Kommentaar: meie väikese õpilaste arvu juures ongi logopeedi koormus minimaalne.*
- Vajalik rohkem tagasisidet lapse füüsilise arengu ja võimalike abivahendite kohta. *Kommentaar: igal spetsialistil ja õpetajal on vastuvõtuaeg ja lapsevanem saab alati ise pöörduda ja huvi tunda.*

LASTEAED:

- Võiks olla rohkem väljasõite (osaletud RMK looduskoolides, vabaõhumuuseumis, KIK programmides).
- Liikumispuudega lastele puudub õuealal tegevus. *Kommentaar: planeeritud õuealaatraktsioonide ostmine.*
- Kui tavarühmadel on huviringid, siis võiks ka erirühmadel olla huviringid. *Kommentaar: oleme pakkunud erinevaid huviringe, aga kuna miinimumosalejate arv ei tule täis, siis ringe ei saa avada, sh erirühmade lastele.*
- Ujumistunde võiks rohkem olla 2x. *Kommentaar: pikendasime ujumisperioodi, nüüdsest 8 kuu asemel 9 kuud. Kuna oleme lasteaed-põhikool, siis kasutavad basseini lisaks üldrühmadele ka kooliõpilased ja siilikese rühm füsioteraapia tundideks ja neid tehakse iga lapsega eraldi. Bassein on kasutusel 7 tundi päevas ja vabu aegu seetõttu ei ole.*

Selgitused:

- Toimub regulaarselt iga õppeaasta aprillis.
- Enamus valdkondades on rahulolu nii kooli kui lasteaia lapsevanemate hulgas tõusnud. Ürituste arv on kahel eelmisel õppeaastal suurenenud, kuna oleme jõululaadalt saadud annetuste eest tellinud invatransporti ja ka KIK ning LOV projektide kaudu saanud väga palju õppekäikudel osaleda.
- Tugisüsteemidega rahulolu on kasvanud iga õppeaastal.

LASTE/ÕPILASTE RAHULOLU

Kooli õpilaste rahuloluküsitlus on toimunud regulaarselt iga õppeaasta aprillis.

2014.a osales 92% õpilastest (rahuloluküsitlusi uuendati ja koostati eraldi uus vorm toimetuleku-lihtsustatud õppekava ja riikliku õppekava õpilastele).

2015.a osales 95% õpilastest.

2016.a osales 92% õpilastest, sh toimetulekuklassi õpilased. Suurem enamus õpilastest on rahul õppekeskkonna, õpetajate töö, tunniplaani, omavahelise suhtluse, koolis toimuvate ürituste, kooli toiduga ja direktoriga. Ettepanekud:

- õpilased soovisid kõige rohkem spordi- ja lauamängude ringi.
- rohkem väljasõite (rohkem ei ole võimalik, kuna õppetööd peab ka tegema).
- Kasutada rohkem interneti ja õues õppida loodusõpetust. Teha rohkem huvitavamaks, mitte ainult õpik ja töövihik – see tüütab ära (õpetajad arvestavad nende ettepanekutega).

Lasteaia laste rahuloluküsitlus on toimunud regulaarselt iga õppeaasta aprillis. 2014.a koostasid lasteaiaõpetajad uue kirjeldava ja sõnalise vormi 4.-7.aastastele. Osales 55 last (nimekirjas 124 last). 2015.a osales 53 last (nimekirjas 123 last). 2016.a osales 53 last (nimekirjas 123 last). Ettepanekud:

- Mis võiks meie rühmas veel olla, millest unistad: ronimiskoht, televiisor, playstation, tahvelarvuti, püssimängud ja mängusõdurid, nukud, värviraamatud, suured autod;
- Mida põnevat meie lasteaia hoovis võiks veel olla: Ämblikuvõrgukiik, kiigud, hobukiik, majakesed, batuut, spiraalne liumägi, suur ronimiskoht koos toruga, laev;
- Milline on hea lasteaed: nagu meie lasteaed, kus on palju sõpru, saab palju mängida, kus on toredad õpetajad, kus lubatakse teha seda, mida tahad, mänguväljakuga, kus on mänguasjad, eesti lasteaed, vene lasteaed;
- Mulle meeldib lasteaia magustoit.

6.2 Toimenäitajad

KAASATUS OTSUSTAMISSE

Tabel 2. Koosolekute arv

Koosolekute arv	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Hoolekogu	4	6	4
Lastevanemate üldkoosolekuid	2	2	2
Õpilasesindus	3	3	2

Hoolekogu koosolekuid toimub vastavalt vajadusele, kuid mitte vähem kui 4 korda õppeaastas. Lastevanematele toimuvad koosolekud sügisel kõikidele lastevanematele ja kevadel uutele lastevanematele. Õpilasesindus koguneb vastavalt vajadusele, kuid mitte vähem kui kaks korda õppeaastas.

LASTE/ÕPILASTE TOETUS TUNDIDE VÄLISELT

2013/2014 õahuvijuhi eestvedamisel toimus 37 lisaüritust: ettelugemispäev (külas oli Polygon TeaterKool), ettelugemispäev lasteaias (õpilased lugesid jutte lasteaiastele), projekti raames ekskursioon KUMUsse, kus viidi läbi maalide tutvustamise õppeprogramm, heategevuslik jõululaat, kus olid müüjateks ka õpilased, vabatahtlike üritus (vabatahtlikud tutvustasid Saksamaad ja Ukrainat,) lauamängude päev koolis, kooli sünnipäeva tähistamine kostüümipeoga, emakeelepäev, mil kirjutati ukseleuulet ja vaadati filmi „Röövlirahnu Martin“, külas olid karjäärinõustajad, kooli ekskursioon Kuusemäe tallu. Kõige positiivsem tagasiside oli järgmistelt üritustelt-isadepäeva tähistamine Lasnamäe kergejõustikuhallis, loeng „Toimetulek ärevusega“, politseimuuseumi külaskäik ja emadepäeva tähistamine klassides. **Lasteaias** toimus 10 teatrietendust, nendest 2 tsirkuseetendust, 15 mängupidu. Osaleti haridusprogrammides: Lasnamäe Vene Gümnaasiumi mängukooli tundides, „Sõbraks loomadega“, „Mini SOS“, „Prügihunt“, „Sügis metsas“ ja „Talv metsas“. Projekti „Tervisekool“ raames külastasid rühmad 7 erinevat muuseumitundi. Kehapuudega lapsed said proovida hipoteraapiat Paunapõllu ratsatalus. Käidi mihklipäeva matkal Tabasalu loodusõpperajal ja jüripäeval Eesti Vabaõhumuuseumi külastusel.

2014/2015 õa jooksul toimus 47 lisaüritust, mis rikastasid ja mitmekesistasid õppekasvatustööd koolis: KUMU külastused projekti raames, kirbuturg, infokirjaoskuse tunnid, kabemängupäev koolis, üritus roomajatest ja ämblikest, helkurikoolitus, kohtumine noorsoopolitseiga, ratastoolitennis, osalemine Kanutiaia lauluvõistlusel, õppekäik Pelgulinna naistenõuandlasse, päevakeskuse Kāo külastus, väljasõit Lennusadamasse, loomaia külastus, väljasõit Lahemaa looduskeskusesse ja Viru rappa. **Lisaks õuesõppe perioodil** käisid õpilased klassiti Särevi teatritoas, Laagna raamatukogus, Estonias balletti Coppeliat vaatamas, Viimsi kinos, sõõrikukohvikus, mänguväljakul, restoranis, botaanikaaias, loodusloomuuseumis. **Lasteaias** toimusid sügisnäitus, jõululaat ja mihklilaat. Mais 2015 osalesid kõik rühmad loovtööde näitusel, mis toimus Lasnamäe Linnaosa Valitsuses. Märtsis toimus majasisene etlemiskonkurss: „Emakeele kaunis kõla“, osales 18 last vanuses 4-7a. 2 last nendest osalesid linnaosa konkursil. 1 laps erirühmast pääses edasi ülelinnalisele konkursile. Sipelgapesa rühm osales Lasnamäe Lasteaedade V laulupeol „Üksteist peab hoidma“. Osaleti erinevates projektides: linnaosavalitsusega koostöös projekt „Mina oskan seda“, koostöös Unima teatريفestivaliga külastasid lapsed teatrietendust Salme Kultuurikeskuses, koostöös Muraste Looduskooliga projekt: „Sügis metsas“, toimus ühine väljasõit Pääsküla rabasse koostöös Nõmme Loodusmajaga, osaleti projektis „Kevad metsas ja rabas“.

2015/2016 õa jooksul toimusid KOOLIS mitmed traditsioonilised ja lisaüritused, mis rikastasid ja mitmekesistasid õppekasvatustööd: kooliaasta avaaktus, sportlik isadepäev Lasnamäe kergejõustikuhallis, jõululaat, jõulupidu, 35. juubeli tähistamine, vilistlaste päev, emadepäeva kontsert, perepäev, lõpupidu. Nendesse üritustesse olid kaasatud õpilased, kooli töötajad, laste vanemad, haridusamet, Lasnamäe linnaosavalitsus, vilistlased ja nende vanemad. Õpilaste vanemad olid kaasatud 1. sept aktusel, isadepäeval ja emadepäeval, jõululaadal, jõulupidudel, perepäeval ja lõpupeol. Haridusamet oli kaasatud jõululaadale ja 35. aastapäeva tähistamisele, linnaosavalitsus oli seotud isadepäeva ja 35. juubeli tähistamisega ja vilistlased olid koolis vilistlaste päeval 4.04.16. 22 vilistlasest oli kohal 20. Õpilasesindus vastutas õpetajate päeva, juubeliürituste ja vilistlastepäeva korraldamise eest. **Lasteaias toimusid:** 9 mängupidu; emadepäeva- ja jõulupeod, lõpupidu; 3 näitust (sügisnäitus, jõulunäitus- laste töödest ja piimanädala raames „Lasteaia piimakari“); korraldatud teemapäevi (ettelugemispäev, vanavanemate päev, advendihommikud, sõbrapäev, koduloomadepäev); Osaletud tervisenõukogu poolt korraldatud teemanädalatel (leivanädal, isadepäev, vastlapäev, 112 üritus, piimanädal ja südamenädal); Käidud kahel väljasõidul Pääsküla rabasse ja Jüripäeva raames Polli loomaaeda; Lapsed on külastanud 6 korral teatrietendusi, Planetaariumietendust ja külas käis Prügihunt; Kaisukaru rühm võttis osa Kuusakoski poolt korraldatud „Küünlajahi“ aktsioonist, kus koostöös lastevanematega koguti küünlaümbriseid; Kõik rühmad osalesid Räpina Aianduskooli poolt korraldatud projektis „Maasikasõbrad“.

Tabel 3. Laste/õpilaste ja töötajate suhtarv

aasta	lasteaed	kool
2013/2014	6 last: 1 täiskasvanu	2 õpilast: 1 täiskasvanu
2014/2015	5,2 last: 1 täiskasvanu	2,2 õpilast: 1 täiskasvanu

2015/2016	4 last: 1 täiskasvanu	1,4 õpilast; 1 täiskasvanu
-----------	-----------------------	----------------------------

Lasteaias oli töötajate suhtarv 2015/2016 tõusnud, kuna ühe tavarühma asemel moodustati erirühm, kus on tugispetsialiste rohkem. Koolis samuti tõusnud, kuna osaajalisega töötajaid oli rohkem.

KOOSTÖÖPROJEKTID

Tabel 4. Õpekasvatustööd toetavad koostööprojektid

	projektide nimetused	projektide arv
2013/2014	- Rahvusvaheline järjehoidjate vahetuse projekt (Ungari, USA, Iirimaa); - Lasnamäe Linnaosa Valitsuse terviseprojekt 2013„Tervisekool“; - Lasnamäe Lasteaedade IV Laulupidu; - Nordplus Horizontal „Spedureg“ 2012-2014 (Norra, Taani, Eesti, Soome);	4
2014/2015	- Rahvusvaheline järjehoidjate vahetuse projekt (USA, Hispaania, Iirimaa); - Lasnamäe Lasteaedade V Laulupidu; - KIK keskkonnateadlikkuse programm; - Nordplus Junior projekt 2014-2016 (Eesti, Läti, Leedu); - Peterburi päevade raames korraldatud ümarlaud 21.05.2015 Tallinna ja Peterburi koolide, hariduskomitee ja haridusameti direktoritele/juhtidele. 23.-25.09.2015 tegime vastukülaskäigu Peterburi kooli nr 410 ja erikooli „Dinamika“; - Lasnamäe Linnaosa Valitsuse terviseprojekt„Tervisekool“;	6
2015/2016	- NordplusJunior projekt 2014-2016 (Eesti, Läti, Leedu); - Lasnamäe Lasteaedade VI Laulupidu; - KIK keskkonnateadlikkuse programm; - Rahvusvaheline järjehoidjate vahetuse projekt (2 Portugali kooli, Horvaatia); - Lasnamäe Linnaosa Valitsuse terviseprojekt„Tervisekool 2015“; - Räpina Aianduskooli projekt „Maasikasõbrad“ 2016	6

Projektide valimise eesmärgiks oli mitmekesistada õpekasvatustööd, arendada sotsiaalseid oskusi ja viia läbi tervisedendusega seotud üritusi. Õpekasvatustööd toetavaid projekte oli nii riigisiseseid kui rahvusvahelisi. Rahvusvahelisi projekte oli raske leida, sest enamus Eramuse projekte oli suunatud tavakoolidele, kuid kui vähegi meile teema sobis, siis avaldasime koostöösoovi. Alati aga projekt rahastust ei saanud.

NÄITUSED, ESINEMISED, KONKURSID

- Kuuel korral on meie asutuse poolt korraldatud ja koostöös 10 eesti ning 2 vene Tallinna lasteaiaga toimunud Lasnamäe Lasteaedade laulupidu, mistoimus Lindakivi Kultuurikeskuses. Sellele üritusele saime ka I koha auhinna „Parim lõimumisprojekt 2013”.
- Näitering esines igal õppeaastal Käo päevakeskuses, Tallinna laste ja noorte teatrifestivalil „Kanutiaia Kannil“, Tallinna vanalinna päevadel ja LasnaPiknikul. Samuti võttis osa Tallinna puuetega laste- ja noorte X lauluvõitluseest „Laulurõõm“ Kanutiaia Noortemajas ja Savilinnu teatrifestivalist Tartus.
- Lasteaialapsed osalevad regulaarselt Tallinna lasteaedade etlemiskonkursil „Emakeele kaunis kõla“, kus 2015.a saavutas üks meie lasteaia kehapuudega laps lõppvoorus 6.koha. Traditsiooniline oli ka osalemine Lasnamäe Linnaosavalitsuse lasteaia laste loovtööde näitusel, mida 2016 ei toimunud. 2013 osales üks laps laulukonkursil „Kasside boogi” ja üks rühm koostööprojektis Lindakivi lasteaia. 2016 osales 1 lasteaiarühm laulu- ja tantsupeol „Talvine kaleidoskoop“ ja Lasnamäe teisel pisipõnnide mängu- ja tantsupeol „Tulge tantsima” Laagna Rukkilille lasteaia. Laulukarussell 2016 osales 1 laps.
- Hetkel valmistume laste/õpilaste tööde näituseks Tallinna Haridusameti koridoridesse, mille oleme broneerinud septembriks 2017.
- Õpilaste savi- jm töid oleme kinkinud külalistele ja müünud nii LasnaPiknikul 2015, oma asutuse jõululaadal 2010-2015 kui ka Mardilaadal 2013.
- Koolisiseselt toimub väga palju esinemisvõimalusi õpilastele: jõululaada organiseerimisel ja müümisel, emakeelepäeva luulevõistlusel, õpetajate päeval õpetajaks olemisel, ettelugemispäeval. Lasteaias korraldatakse laste tööde näitusi sügisel, talvel ja kevadel, lastevanematega meisterduste näitusel sügiskompositsioonidest.

HUVITEGEVUS

Tabel 5. Tasuta ja tasuliste ringide maht

	2013/2014 tasuta	2013/2014 tasulised	2014/2015 tasuta	2014/2015 tasulised	2015/2016 tasuta	2015/2016 tasulised
lasteaed	-	3	-	6	-	3
kool	3	2	4	1	3	-
osalejate arv koolis	35	12	44	6	36	-
osalejate arv lasteaias	-	34	-	40	-	42

Tasuta ringe koolile oleme saanud pakkuda igal õppeaastal sama arvu, kuna rohkematele ringidele ei ole täituvust. Kooli huviringides osalejate arv on suurem kui õpilaste arv, sest enamus õpilasi osaleb mitmes ringis. Lasteaia osalejate arv oli 2013/2014 ää väike, kuna pakutud ringidele oli vähe osalejaid ja pool õppeaastat MTÜ ringe ei toimunud. Järgmisel õppeaastal lisasime beebikooli ja rütmikaringi.

7. PERSONALIGA SEONDUVAD TULEMUSED.

7.1 Personali rahulolu.

Üldeesmärk: Töötajad on motiveeritud ja tunnustatud.

Tabel 6. Personali rahulolu

	2013/2014 %	2014/2015 %	2015/2016 %
--	-------------	-------------	-------------

VASTANUID	86	76	71
Koostöö huvigruppidega	91,4	93	92
Infoliikumine	95	79	86
Töötingimused	98	92	93
Eestvedamine	94,3	88	91
Kooli areng	90	-	-
Arenguvõimalused	89	90	92
Motivaatorid	93	87	87
Kindlus ja tasakaal	97	-	-
Tervisenõukogu tegevus	86	96	94
Koostöögrupi tegevus	-	89	80
Töökeskkonnanõukogu tegevus	-	92	82

Ettepanekud:

- Jagada töötajate puudumise jatoimuvate õpilasürituste kohtainfot (teostatud nii stendide kui e-postide kaudu).
- Viia läbi üritused vanematele ja lastele (täidetud keskkonnaharidus- ja karjääriõpetuse projektidega).
- Tagada töötajatele töötervishoiu nõuetele vastavad töökohad ja abivahendid (teostatud vastavalt töökeskkonnanõukogu tegevuskavale).
- Lahtiste tegevuste asemel võiks olla midagi muud (arvestatakse lasteaia ürituste korraldamist).
- Rohkem majasiseseid enesearendamiskursuseid ja ühisüritusi (võimalusel pakutud mitmeid tegevusi).
- Jätkata töötajate ümberpaigutamisega;
- Motiveerida töötajaid tervise- ja raamatukogupäevadega, et vältida väsimust ja läbipõlemist;
- Võimalusel luua lasteaia eripedagoogi ametikoht.

Selgitused:

Personali rahulolu uuringuid teostatakse regulaarselt ja elektrooniliselt igal õppeaastal. Tulemused kolme aasta lõikes on üsna stabiilsed: motivaatorid on personali jaoks pisut langenud, kuna igal aastal lisatasusid ja preemiaid maksta ei olnud võimalik. Infoliikumise osas soovitakse saada infot veelgi rohkem. Töötingimuste osas on tehtud erinevaid tegevusi: töötervishoiuartsile suunamine, töötoolide ostmise, kabinettide sisutamine ja õppevahendite/töövahendite järjepidev ostmise. Oleme vastavalt vajadusele muutnud ka küsimusi, nt töögruppide tegevuste kohta: tervisenõukogu tegevuse kohta puudus paljudel töötajatel info, mis on igal aastal tõusnud. Kooli arengu küsimuse kohta pakkusid töötajad ise, et sellist küsimust ei ole vaja.

7.2 Toimenäitajad.**PERSONALI SAAVUTUSED**

Pedagoogid kuuluvad erinevatesse erialastesse ühendustesse:

- Eesti Logopeedide ühingu liige (2)

- Eesti Lasteaednike Liidu liige (2)
- Haridustöötajate AÜ liige (2)
- Hariduse Kutsenõukogu liige
- Eesti Naisteühenduse Ümarlaua liige
- Harjumaa lasteaialogopeedide koordinaator
- Eesti eripedagoogide Liidu liige (2)
- Eesti autisismiühingu liige
- Eesti Kooriühingu liige
- Eesti Koorijuhtide Liidu liige
- Eesti Naislaulu Seltsi liige
- Psühholoogiliste nõustajate ühingu asutajaliige
- MTÜ Laagna Loovus Rehabilitatsioonimeeskonna liige (2)
- MTÜ Laagna Loovus juhatus liige
- Pahkla Camphilli Fondi juhatus liige

Tabel 7. Kogu personalile toimunud üritused

Aeg	Üritus	Kogemuste vahetamine
2013/2014	• Rabamatk Pääsküla rabas 05.10.2013 • Päkapikkude võimlemistund personalile detsember 2013 • Riigikogu külastus 27.03.2014 • SEB Maijooks 2014 • Koguva muuseumi külastus 13.06.2014	• Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse külastus (kooli töötajad) 20.03.2014 • Kallemäe Kooli külastus 13.06.2014
2014/2015	• Seiklus fotojahiga Tallinna vanalinnas 11.10.2014 • Päkapikkude võimlemistund personalile detsember 2014 • Liikumispäev Naissaarel 30.05.2015 • Koolisisene sammulugemise võistlus koos auhindadega aprill-mai 2015	• Türi Toimetulekukooli külastus 26.03.2015
2015/2016	• Päkapikkude võimlemistund personalile • Jõuluõhtusöök Euroopa hotellis • Asutuse 35.sünnipäeva pidulik õhtusöök Teletornis • Saku Õlletehase ekskursioon	• Haraka Kodu külastus

Igal õppeaastal korraldatakse personalile erinevaid üritusi väljaspool asutust, millest vähemalt üks on tervislikke eluviisidega seotud. Prioriteediks on kogemuste vahetamine mõne teise erikooliga Eestis.

TÄIENDKOOLITUSE TULEMUSLIKKUS

Tabel 8. Täiendkoolituse maht, koolitusele kulunud raha ja osalejate protsent

aasta	Maht tundides	keskmine tundide arv ühe pedagoogi kohta	Summa eurodes	pedagoogide osalejate protsent	Sisekoolituste maht tundides	Iseseisvev enesetäiendamine	Bakalaureuse õppes osalenud	magistriõppes osalenud
2013/2014	2456	61,4 tundi	3484	85%	17,5	373 tundi	6	8
2014/2015	1768,5	44,2 tundi	4102	100%	43	412 tundi	4	6
2015/2016	1342,5	33,6 tundi	4701	100%	55,5	442 tundi	5	5

Täiendkoolituse maht on iga aastaga vähenenud, kuna kvalifikatsioonikoolitusi enam ei pakuta. Õpetajad on saanud ise valida koolitusi vastavalt oma huvidele ja vajadustele. Kasvanud on aga sisekoolituste ja iseseisva enesetäiendamise korra põhjal antud koolitustundide arv. Samuti kasutatakse järjest enam nii riigi- kui asutuse eelarve raha koolitustele. Bakalaureuse ja magistriõppes osalejaid on igal õppeaastal 10 ja enam, enamasti koolis töötavad uued pedagoogid.

PERSONALIGA SEOTUD STATISTIKA

Personal on kompetente, kõrge professionaalsusega. Nii lasteaia kui kooli õpetajateks tulevad meile sageli tööle noored õpetajad, kes töötamise kõrval omandavad bakalaureuse- või magistriraadi, pedagoogidest 24%. Vanemõpetaja kvalifikatsioon on ühel lasteaiaõpetajal ja kolmel logopeedil. Asutuses on võimalik majasisene liikumine (nt õpetaja abist lasteaiaõpetajaks, abiõpetajast lasteaiaõpetajaks, lasteaia abiõpetajast kooli abiõpetajaks), samuti tulevad mitmed lahkunud töötajad meile mõne aasta pärast tagasi (2014 kaks ja 2015 kaks töötajat). Nooremõpetajaks atesteeriti 2013/2014 – 3 ja 2014/2015– 1, 2015/2016 - 1 õpetaja. Pedagoogiks atesteeriti 2013/2014 – 2 ja 2014/2015– 4, 2015/2016 - 0 õpetajat. Vanemõpetajaks atesteeriti 2013/2014 – 2 õpetajat. Personal on saavutanud mitmeid tunnustusi (lk 44) ja üritustel, festivalidel, konkurssidel saanud tänukirju Lisa 2, tabel 1).

Tabel 9. Kvalifikatsiooninõuetele vastavate pedagoogide protsent

aasta	lasteaed	kool
2013/2014	77%	67%
2014/2015	95%	79%
2015/2016	100%	68%

Kvalifikatsiooninõuetele vastavate pedagoogide protsent on üsna kõiguv kooli osas, kuna igal õppeaastal asub meile tööle uusi noori õppivaid töötajaid.

Tabel 10. Personali liikuvus

aasta	lahkujate arv kogu personali hulgast arv ja protsent	Lahkujate arv pedagoogilise personali hulgast arv ja protsent
2013/2014	10 - 14%	5 – 12,5%
2014/2015	15 - 21%	7 – 18%
2015/2016	18 – 25%	8 – 20%

2015/2016 õa lahkujate suurenemine osakaal on tingitud järgmistest põhjustest: pensionile jäi üks töötaja, tähtajaline leping lõppes kolmel töötajal ja nendega uut lepingut ei sõlmitud, teisele töökohale teise valdkonda suundus seitse, omal soovil kolm ja tervislikel põhjustel lahkus neli töötajat. Töökoha vahetuse põhjus on rasked erivajadustega lapsed/õpilased ja läbipõlemine.

Muudatusi isikkoosseisus on toimunud igal õppeaastal (Lisa 1): 2013/2014 – 61,66; 2014/2015 õa – 64,33, 2015/2016 õa – 61,55 ametikohta. Seoses tasandusrühma avamisega 2014.a suurenes ka koosseisude üldarv. Lasteaiaõpetajaid on vähendatud, kuna kolmes erirühmas on ühe õpetaja ja kahe abiõpetaja süsteem, et hommikul oleks rohkem täiskasvanuid rühmas. Sama põhjus on lasteaia abiõpetaja ametikohtade suurendamisel ja õpetaja abide vähendamisel.

Tabel 11. Pedagoogide kaasatus töögruppidesse

töögrupp	töötajate arv 2013/2014	töötajate arv 2014/2015	töötajate arv 2015/2016
töökeskkonna nõukogu	4	4	4
tervisenõukogu	13	13	13
koostöögrupp	11	11	15
projektigrupp	-	9	9
arengukava töögrupp	16	-	-
osalenud pedagoogide protsent	80%	84%	94%
osalenud personali protsent	61%	52%	57%

Personal osaleb stabiilselt asutuse arendustegevuses töögruppide kaudu – keskmiselt 85% pedagoogidest ja keskmiselt 57% kogu personalist. Muutuvate vajaduste põhjal moodustatakse arengukava töögrupp, et koostada uue perioodi arengukava ja kui rahvusvahelisi projekte hetkel ei ole, siis ei ole vajadust ka projektigrupi järele.

Tabel 12. Personali vanuseline koosseis

Aasta	Kogu personali keskmine vanus	Kooli personali keskmine vanus	Lasteaia personali keskmine vanus
2013/2014	44 aastat	43 aastat	45 aastat
2014/2015	45 aastat	45 aastat	46 aastat
2015/2016	50 aastat	46 aastat	47 aastat

Keskmine vanus suureneb iga aastaga, mis on tingitud elanikkonna üldisest vananemise tendentsist.

8. ÜHISKONNAGA SEONDUVAD TULEMUSED.

8.1 Toimenäitajad.

Üldeesmärk:Koolil on hea maine ja avatus.

KAJASTATUS MEEDIAS

Asutusel on oma kodulehekülj. Oma kogemusi ja häid praktikaid jagame ka meedias:

- Õpetajate Leht 22.01.2016 „Logopeed on lasteaia väga vajalik spetsialist”.
- www.tallinn.ee 01.02.2016 „Laagna lasteaed-põhikooli tunnustati Eesti Unistuste Tööandja konkursil”.
- www.director.ee 04.12.2015 „Vaata, kes kandideerivad Unistuste tööandja tiitlile”.
- Lasnamäe Leht oktoober 2015 „Projekt „Tervisekool 2015” pakkus põnevaid väljakutseid lastele”.
- www.tallinn.ee 01.04.2016 „Lasnamäe Linnaosa Valitsus õnnitles Laagna Lasteaed-Põhikooli 35.sünnipäeva puhul”.
- Postimees 05.05.2016 „Uljana loodab hakata ise kõndima”.
- ETV saade „Ringvaade“ 21.12.2014;
- Tallinna Haridusameti veebileht www.haridus.ee 12.12.2014 „Laagna Lasteaed-Põhikool pälvis tunnustuse Hea Kooli Rajaleidja 2014“;

- Õpetajate Leht 20.02.2015 „Kaasa oma kooli vabatahtlik välismaalt!“
- Tallinna Haridusameti veebileht www.haridus.ee 18.03.2015 „Mudilased andsid konkursil „Eesti keele kaunis kõla“ südamliku etenduse“;
- Tallinna Haridusameti veebileht www.haridus.ee 21.05.2015 „Tallinna ja Peterburi esinduste ümarlausa keskenduti hariduse kvaliteedile“;
- Oktoober 2013 oli ergonoomikakuu. Sotsiaalministeeriumi kaudu osalesime ergonoomiliste töökohtade kajastamisel Eesti meedias – meie asutuse pilte näitas „Terevisioon“.
- Õhtuleht 07.10.2013 „Kooliettevalmistus jääb napiks: osa lapsi tuuakse lasteaeda liiga hilja“.
- Ülle Lillipuu artikli kaasautor Eripedagoogika nr 40, 2012
- Dokumentaalfilm „Taavi kui Taavi ise“ Eesti 2012 esmaesitlus televisioonis 15.11.2012 ETV2-s.
- Artikkel „Kati Kusmin: elan karme otsuseid raskelt üle“ Postimees Arteris 10.11.2012.
- Artikkel „Projekt „Tervislik retseptiraamat““ Lasnamäe Leht jaanuar 2013.
- Artikkel Elo Aru „Lepatriinu rühma toimetused teatrikuul“ www.lasteaed.net 01.04.2013
- Artikkel Marika Vinni „Comeniuse projekt Tallinna Laagna Lasteaed-Põhikoolis“ 21.05.2013 veebilehes <http://opleht.ee>
- Kolm artiklit (autorid: Maarika Vorsmann ja Ruta Mürk) Tallinna Hariduse aastaraamatus 2013.

PARTNERITELT SAADUD TUNNUSTUSED JA AUTASUD

Õpilased ja lasteaialapsed ning personal osaleb erinevates projektides (Tabel 4), konkurssidel, festivalidel ja võistlustel, mille osalemise eest oleme saanud palju tänukirju (Lisa 2, tabel 1). Konkurssidest osavõtmise kaudu oleme saavutanud väga mitmeid tunnustusi (Lisa 2, tabel 2). Kõik külalised on meie asutusse väga oodatud ja vastavalt soovidele tutvustame oma asutust kas lasteaia või kooli osas (Lisa 2, tabel 3). Külaliste raamatus kajastuvad nende head soovid ja tänusõnad.

9. TOIMIVUSE VÕTMETULEMUSED.

9.1 Haridusasutuse võtmetulemused.

ÕPILASE ISIKSUSE ARENG

Õpilase/lapse arengu toetamiseks toimibvõrgustikutöö, kus osalevad kõik õpilased/lapsed, spetsialistid, pedagoogid ja lapsevanemad. IÕK osakaal 61% koolis ja IAK osakaal 31% lasteaia (Tabel 13). Individuaalsel lähenemisel oli suur abi eripedagoogil klassitundides, abiõpetajatel ja vabatahtlikel. HEV koordineerija eestvedamisel lahendatakse ettetulevaid probleeme, kutsutakse kokku meeskonnatöö ja pööratakse vajadusel nõustamiskomisjoni, õppenõustamiskeskuse vmt poole. Õpetajad tagasid lisakonsultatsiooni ja järelvastamise ajad seda vajavatele õpilastele. Lasteaiaühmades on IAK osakaal iga õppeaastaga tõusva trendiga, kuna suurenenud on erirühmade arv ja IAK koostati ka üldrühmades olevale kahele lapsele. IAK-de koostamise aluseks on mitmekülgne lapse võimete, oskuste ja käitumise vaatlus, saadud tulemuste võrdlus ja analüüsi kokkuvõttel põhinev lähimast arengutsoonist tulenevate eesmärkide püstitamine.

Tabel 13. IÕK osakaal

	õpilaste üldarv	IÕK kõikides ainetes	IÕK üksikutes ainetes	Lasteaialaste üldarv	IAK lasteaias
2013/2014	36	11	5	131	18
2014/2015	37	13	4	124	31
2015/2016	38	17	6	123	43

Vastavalt vajadusele olid koostatud IÕK-d vähendatud või kõrgendatud nõudmistega. TÕK õpilastele olid kõigile koostatud IÕK, ühele kõrgendatud nõudmistega. Vanematele õpilastele oli mitmes aines (keemia, füüsika, matemaatika, võõrkeeled) tagatud aineõpetajad. 2 õpilast läbisid kooli soovitusel nõustamiskomisjoni, neile määrati LÕK ja TÕK (TÕK – toimetuleku õppekava, LÕK – lihtsustatud õppekava).

ÕPIHUVI JA OSKUSED

Asutus analüüsib õpilase isiksuse arengut iseloomustavaid näitajaid: õpihuvi ja sotsiaalsed oskused. Õpihuvi ja oskused on keha- ja liitpuudega lastel tihti madalamad kui eakaaslastel, mis on tingitud nende erivaajadustest (kiire väsimine, aeglus, kohmakas peen- ja üldmootorika, võimetus sooritada teatud füüsilisi toiminguid). Tugisüsteemide kaudu arendatakse laste õpioskusi positiivse eduelamuse kaudu. Õpilase/lapse arengu toetamiseks on kokkulepitud lapse/õpilase arengu analüüsimise põhimõtted: eesmärgid, tegevuse korraldus, vaatluste tegemine, IAK/IÕK koostamise ja rakendamise põhimõtted. Klasside (eripedagoog, abiõpetaja, vabatahtlik või asendusteenistuja) ja erirühmade (ühe õpetaja süsteem) personali koosseisud võimaldavad suuremat individuaalset lähenemist ja alarühmatööd.

SOTSIAALSED OSKUSED

Tänu asutuses toimuvatele mitmekesistele üritustele, projektides ja konkurssidel/festivalidel osalemisele on lapsed/õpilased oluliselt sotsiaalsemad: kasvanud on suhtlemis- ja esinemisjulgus ning avardunud silmaring. Õpilased tunnevad koolis käimisest rõõmu, mis kajastub õpilaste rahuloluküsitlustes (p 6.1). Töökorraldus koolis õpetab vastutustunnet (õuesõpe, õppekäigud restorani jms, õpetajate päeva korraldamine). Väike ja turvaline õpikeskkond võimaldab õppida pingevabalt ja võimetekohaselt (Turvalise Kooli auhind 2013).

ÕPIJÕUDLUS

Erivajadustega õpilaste koolis on võimalus õpilasel korrata klassi uuesti, sellest on ka tingitud klassikursuse kordajate 0% (Tabel 14). Aastahinnete põhjal, tasemetööde ja eksamite põhjal lubatakse õpilased lõpueksamitele ning viiakse üle järgmisesse klassi. Kui õppekava ei ole lapsele sobiv, siis koostöös spetsialistide, õpetajate, lastevanemate ja nõustamiskomisjoni koostööle on võimalik määrata jõukohane õppekava. Hindamine toimub sõnaliselt lihtsustatud ja toimetuleku õppekava ning hindeliselt riikliku õppekava õpilastele.

Põhikooli lõpueksameid on võimalik sooritada eritingimustel, milleks taotletakse konkreetse õpilase jaoks SA Innovelt luba. Eritingimustel on põhikooli lõpueksameid sooritanu kõik RÕK õppekava õpilased (14). Õppest mõjuva põhjuseta puudujate osakaal põhikoolis on 0%. Põhjuseta puudumisi ei ole. Õpilased puuduvad kõige rohkem taastusravil käimise ajal 1-2 nädalat korraga 1-2 korda õppeaastas, seejärel tulevad haigused, mis on tõendatud vanema kirjaliku tõendiga ja kolmandaks jäävad puudumised kodustel põhjustel, mis on tõendatud lapsevanema poolt.

Tabel 14. Klassikursuse kordajate osakaal

	õpilaste protsent
2013/2014	2,7 %
2014/2015	0 %
2015/2016	0%

TERVISEDENDUS

Juba kuuendat aastat osaleb üks klass suitsuprii klassi konkursil, kuid ei ole auhindu saanud. Tervisedenduse auhindu oleme saanud kahel korral ja Tubli tervisedendaja tunnustust neljal korral (Lisa 2, tabel 2). Oleme liitunud Tervist Edendav Lasteaed 2006, Tervist Edendav Kool 2011, Tervist Edendav Töökoht 2012. Oleme liitunud ka Kiusamisest Vaba Lasteaiaga. Tervisedendust viib läbi tervisenõukogu. Toimuvatel lasteaias ja kooli üritustel on põhirõhk liikumisel ja sportlikel tegevustel (nt leiva-, piima-, südamenädal, vastlapäev), eriti oluline on isadepäeva sportlik hommik Lasnamäe kergetegevustihallis, mille avasõnad ütleb Lasnamäe Linnaosa esindaja. Lisaks kaks korda õppeaastas väljasõidud nii kooli õpilastele kui lasteaias lastele, mida rahastust oleme alates 2015.a taotlenud KIKi programmide kaudu.

Tervislike eluviise propageeritakse nii laste, õpilaste kui personali seas. Õpilastele on toimunud 2013-2016 järgmised loengud: Ohutus internetis, Suhtlemine võrgustikes, Alkohool ja energiajoogid, ärevus ja avalik esinemine, Raamatukogufond ja selle kasutamise võimalused internetis, Leiva valmistamine, selle kasulikkus, Millist leiba süüa, Mesi ja mesilased. Mee kasulikkus ja kuidas ära tunda õiget mett, Kadripäeva kombestik vanasti, Poolvääriskivid ja nende mõju inimesele. Mis on kristalliteraapia, Turvaline pangandus. Pangakaardid, Koduloomade pidamine. Erinevad koduloomad, Karjäärinõustamine, Lauamängude kasulikkus. Erinevad lauamängud. Lisaks toimuvad igas veerandis paar korda infokirjaoskuse tunnid. Personalile: Tervishoiu teema käsitlemise võimalusi õppekavas, vaimse tervishoiu teema käsitlemise võimalusi õppekavas, ergonoomilised töövõtted, toimetulek agressiivse käitumisega, töökeskkonnaalase teadlikkuse tõstmine, õpetaja ennastsäästev suhtlemine, vaimse tervise toetamine töökohal, invatõstuki praktiline koolitus, kristalli teraapia tutvustus, viis ürgset eluenergiat ja meie tervis (hiina meditsiin), koostööd ja kriitilist mõtlemist soodustavad ja võimaldavad lähenemised, toitumise ja liikumise õpetajaraamat, üldpädevused ja nende arendamine.

Töötervishoiuarsti juurde suunatakse järjest rohkem töötajaid ja töökeskkonna osas tehakse järjepidevaid parendusi (p 3.3).

Toitlustamist pakutakse oma köögi ja kolm korda päevas. Toidupäeva maksumus ei ole muutunud alates 2011.aastast. Menüüse on tehtud parendusi seoses „Sõbraliku koolisöökla“ igaaastasele tagasisidele: vitamiinipaus iga päev, mahetooted ja kohapeal valmistatud toitade erimärgistus. Puu- ja köögiviljade jaoks taotletakse PRIA-lt raha.

HEV ÕPILASTE/LASTE ARVESTAMINE

Tabel 15. Tugisüsteemide kaudu toetatud laste arv

	Tugiteenus	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Lasteaed	logopeed	30 last	29 last	29 last
	ravivõimlemine	100%	100%	100%
	eripedagoog	100%	100%	100%
Kool	ravivõimlemine	100%	100%	100%
	logopeed	85%	85%	85%
	eripedagoog	100%	100%	100%
	pikapäevarühm (% õpilaste arvust)	94%	86,5%	92%

Tugiteenuseid on saanud kõik vajanud lapsed/õpilased nii koolis kui lasteaia erirühmades. Vähenenud on kooli logopeediline teenus, kuid samas on seda teenust pakutud rehabilitatsiooniteenuse kaudu, mida pakub meie majas MTÜ Laagna Loovus.

9.2 Kooli/lasteaia võtmenäitajad.

Kuna oleme alles noor põhikool (alates 2009.aastast), siis on lõpetanud ainult kaheksa last. Vilistlastega koostöö on alles välja kujunemas, 1.kokkutulek toimus kooli 35.sünnipäeval 01.04.2016, kus 22st vilistlasest oli kohal 20. Vilistlased on kutsutud igal õppeaastal ka meie olulisematele üritustele: jõululaat, lõpuaktus, õppeaasta lõpetamise piknik.

Tabel 16. Põhikooli lõpetanute edasine tegevus

	Põhikooli lõpetanuid	Lisaõppele jäänud	Peale Põhikoolist lahkumist
2013/2014	5	2	1 Haraka kodusse 1 koju

			2 Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskusesse 1 Tallinna Vaba Waldorf kooli gümnaasiumisse
2014/2015	2	1	1 koju 1 Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskusesse
2015/2016	3	1	1 koju 3 Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskusesse

Tagasiside teistest koolidest: Teistesse koolidesse lahkunud õpilased on käinud meid külastamas ja tagasisidet jagamas. Peale põhikooli lõpetamist on üks õpilane läinud Waldorf kooli ja on sealse õppetööga rahul. Kaks õpilast õpivad Astangul – on üldiselt rahul, kuid päevad on nende jaoks liiga pikad ja rasked. Üks õpilane lahkus tavakooli gümnaasiumisse ja tekkisid raskused õppeprogrammi täitmisega ning tervise halvenemisega, nüüd on laps koduõppel.

Tabel 17. Lasteaia lõpetanute edasine koolivalik

	lõpetanuid	Meie kool	Tondi Põhikool Hilariuse Kool	Laagna Gümnaasiumi Kuristiku Gümnaasium Läänemere Gümnaasium	Muu kool	Koolipikendus
2013/2014	35	5	2	17	11	2
2014/2015	24	3	2	12	7	1
2015/2016	24	2	2	15	5	4

Põhiliselt valitakse piirkonna kool – Laagna Gümnaasium, Kursitiku Gümnaasium, Läänemere Gümnaasium. Eirirühmade lapsed lähevad sõltuvalt erivajadusest Hilariuse Kooli, Tondi Põhikooli või meie kooli. Koolipikendust taotlesid 2-4 last tasandusrühmadest kõnearengu probleemide tõttu.

Tabel 18. Lasteaiarühmade täituvus ja kohalkäimine

Aasta	Keskmine täituvus	Kohalkäimine	Lasteaialaste üldarv
2013/2014	96%	62%	131
2014/2015	96%	62%	124
2015/2016	96%	59%	110

Täituvuse protsent sõltub kehapuudega laste rühmast – kui seal on ratastoolis või liitpuudega lapsi palju, siis kolm töötajat füüsiliselt ei jõua 12 last korraga õues jalutada, riietada, söömisel aidata jne, seetõttu on selles rühmas lapsi 6-8. Kõik teised rühmad on täidetud 100%. Lasteaia kohalkäimine on langenud, kuna 5 erirühma ja lapsed tihti rehabilitatsiooniteenustel või haiged. Lasteaialaste üldarv on vähenenud, kuna 2014.a avati üldrühma asemel tasandusrühm 12 lapsega ja 2015.a pervasiivsete arenguhäiretega laste rühm 4 lapsega.

Tabel 19. Erinevate õppekavade järgi õppivad õpilased

aasta	õpilaste üldarv	RÕK	LÕK	TÕK	Koduõppel
2013/2014	36	19	5	12	-
2014/2015	37	21	6	10	-
2015/2016	38	23	5	9	1

RÕK – riiklik õppekava, LÕK – lihtsustatud õppekava, TÕK – toimetuleku õppekava.

Koolis töötab 6 liitklassi. Ühes liitklassis tohib olla kuni kolm klassiastet. Klasside keskmist täituvust erinevate õppekavade ja õpilaste erivajaduste tõttu arvutada ei saa, kuna õppekavade alusel koostatavad klassikomplektid on igal õppeaastal erinevad. Klassiruum mahutab maksimaalselt 10 õpilast. Õpilaste arv on väike seoses ruumide väiksuse ja vähesusega (maksimaalne mahutavus 40 õpilast), mis kujundati seoses renoveerimisega 2006-2008.a. Riikliku õppekava õpilasi on õpilaste üldarvust 53-57%.

ÕPI- JA KASVUKESKKOND

Arengukavas 2012-2014 planeeritud materiaaltehnilise baasi parendamine on 100% elluviidud. Uue 4.a perioodi arengukava täitmine edeneb planeeritult. Õppehoone on renoveeritud, sisustatud kaasaegse ja erivajadustega lastele spetsiaalsemööbli ning õppevahenditega. Õppekasvatustööd teostatakse mitmekesiselt, olemas on kõik vajalikud kooli õppevahendid ja osaliselt lasteaia erirühmade õppevahendid, st spetsiifiliste pervasiivsete arenguhäiretega laste õppevahendeid täiendatakse järk-järgult. Õppevahenditele kulutatav summa on igal aastal järjest suurenenud, et tagada vajalikud õppevahendid kõikidele õpetajatele ja spetsialistidele (Tabel 20). Asutusel on oma õueala, millel on kaasaegsed atraktsioonid ja väikeses mõõdus staadion. Piirdeaed renoveeriti Haridusameti poolt septembris 2015. Olemas on kaasaegne ja hästi varustatud basseini koos saunaga, raamatukogu, spetsialistide kabinetid, saal, väike võimla, ravivõimlemiskabinet, puhkeruumid, garderoob, kooliõe ruumid, köök, kantselei juhtkonnale, õppejuhtide kabinet. Keskkond on lapsesõbralik, turvaline ja puhas.

Tabel 20. Õppevahenditele kulunud raha

aasta	kooli eelarvest	Riigieelarvest
2014	6921	2219
2015	6125	2442
2016	6226	2165

IT VAHENDID

Tabel 21. Kooli varustatus IT vahenditega

aasta	arvutite suhtarv pedagoogide kohta	lasteaed projektorid	kool projektorid	lasteaed interaktiivsed tahvlid	kool interaktiivsed tahvlid
2013/2014	42:40	1	6	-	5
2014/2015	42:40	1	7	-	6
2015/2016	42:40	2	7	-	7

Tallinna Linnakantselei vahetas augustis 2013 välja 14 vananenud arvutit ja 6 kuvarit, oktoobris 2015 arvuteid 18 ja monitore 4. Arvutid on olemas kõikides lasteaiarühmades, klassides, spetsialistidel, juhtkonnal, arvutiklassis. Kõikides klassiruumides on lisaks ka interaktiivne tahvel koos projektoriga. Lisaks projektorid saalis ja õppejuhtide kabinetis. See tagab ligipääsu kõikidel töötajatel siseveebile ja e-postile. Internetiühendus on kõikides ruumides. Lisaks eKooli ja eLasteaiale kasutab kool ka Miksikese õpikeskkonda.

Tabel 22. Sponsorite/partnerite abil soetatud vahendid 2013-2016

jrk nr	nimetus	kelle poolt	kuupäev	maksumus	Kingitus/ annetus	projekt
1	Ajakirjad Eesti Loodus, Loodusesõber, Horisont	KIK	2013-2016	-	+	
2	Lasnamäe Kergejõustikuhall	Lasnamäe Linnaosa Valitsus	2013-2015	-	+	
3	Lindakivi Kultuurikeskuse suur saal	Lasnamäe Linnaosa Valitsus	2013-2016	-	+	
4	Graniitkillustik 125 kg	Lasnamäe Linnaosa Valitsus	2013-2016	-	+	
5	Interaktiivne tahvel koos projektoriga	Tiigrihüpe SA ja kool	august 2013	903,00		+
6	Vananenud arvutite (14) ja monitoride (6) väljavahetamine	Tallinna Linnakantselei	August 2013	-	+	
7	Spordiväljak	Tallinna Linnakantselei	September 2013	-	+	
8	Zumbapidu	MyFitness	05.10.2013	310,00	+	
9	Eirirühmade õppevahendid	Tallinna Haridusamet	Detsember 2013	4630	+	
10	Koolipuuviljatoetus	PRIA	2013	701		+
11	Jõululaat	külalised, lapsevanemad, töötajad	16.12.2013	690,65	+	
12	Jõululaat	külalised, lapsevanemad, töötajad	15.12.2014	909,40	+	
13	Lasteaedade miniaianuduse projekt	Tallinna Haridusamet	Mai 2014	-	+	
14	Kodunduse klassi vahendid	Tallinna Haridusamet	Detsember 2014	120,00	+	
15	Koolipuuviljatoetus	PRIA	2014	599,00		+
16	Koolipuuviljatoetus	PRIA	2015	584,00		+

17	Interaktiivne tahvel koos projektoriga	Tallinna Haridusamet	jaanuar 2015	-	+	
18	MS Office litsentsid	Tallinna Haridusamet	jaanuar 2015	-	+	
19	Lasteaedade teatriprojekt	Tallinna Haridusamet	aprill 2015	-	+	
20	Piideaia vahetamine	Tallinna Haridusamet	September 2015	17 460,00	+	
21	Õppekäigud loodusesse	KIK	2015	2312,00		+
22	Vananenud arvutite (18) ja monitoride (4) väljavahetamine	Tallinna Linnakantselei	Oktoober 2015	-	+	
23	Muusikaõpetuse vahendid	Tallinna Haridusamet	November 2015	399,00	+	
24	jõululaat	külalised, lapsevanemad, töötajad	15.12.2015	1159,88	+	
25	Lasteaedade „Mänguline matemaatika” kohver	Tallinna Haridusamet	Mai 2016	-		+
26	Basseini veekvaliteedi UV lamp	Tallinna Haridusamet	Aprill 2016	5040	+	

Traditsioonilistel jõululaatadel, kus müüakse töötajate toodud hoidised, käsitööd, õpilaste savitöid. Toimub loterii ja kohvik. Jõululaada korraldab koostöögrupp ja nemad ka otsustavad, millisesse valdkonda annetused suunatakse.

2013 kogutud 690,65 eurot. Nii zumbapeo kui jõululaada annetused läksid Siilikese rühmale ja nende eest osteti ratastoolilastele spetsiaalne eritellimusel õueliivakast ja pallimeri.

2014 kogutud 909,40 eurot (Termaki bussid loomaia, lennusaadama, restorani „Dominic” õppekäikudeks, matkale Palmse Looduskeskusesse, esinemistele Savilinnu teatrifestivalile Tartusse ja vanalinna päevadele ning väike summa jätkus ka näiteringi laste kostüümide ostmiseks).

2015 kogutud 1159,88 eurot (Termaki bussid Energiakeskusesse, Savilinnu teatrifestivalile Tartusse, vanalinna päevadele, Polli ja Tallinna loomaedadesse).

Tabel 23. Kütte, elektri ja vee aasta keskmine kuutarbimine

	2013	2014	2015	2013-2015 keskmine tarbimine aastas
Küte ja soojusenergia	470 mwh	507 mwh	435 mwh	471,23 mwh
Elekter	76,6 kwh	70,8 kwh	74,3 kwh	73,898 kwh
Vesi ja kanalisatsioon	1708 m3	1608 m3	1612 m3	1642,67 m3

Küttekulu on 2014.aastal kasvanud ja sellest tulenevalt paigaldasime 2015.mais radiaatoritele regulaatorid, et vähendada liiga palavaid ruume ja ülekütmist.

Elektri ja veekulu on võrreldes 2013.aastaga vähenenud.

Tabel 24. Eelarve

aasta	lasteaed	kool
2013	383 139	358 436
2014	422 340	381 099
2015	413 886	388 674
2016	493 289	405 806

Eelarve on igal aastal kasvanud seoses kooli ja lasteaia personali palkade tõusuga.

KOOLI HINDAMINE

Harju maavanema korraldusega 29.04.2015 nr 923-k toimus asutuse temaatiline haldusjärelevalve ajavahemikul 09.-13.03.2015.

Järelevalve prioriteet oli õpilaste ja lasteaialaste individuaalsete vajaduste ja võimetega arvestamine õppe- ja kasvatustegevuses. Eesmärk oli hinnata, kuidas on loodud igale õpilasele ja lasteaialapsele arenguks vajalik eakohane, turvaline, positiivselt mõjuv ning arendav õppe- ja kasvukeskkond.

Järelevalve tulemusena esitati meile 4 ettepanekut, kuid mitte ühtegi ettekirjutust. Temaatilise järelevalve õiend on kättesaadav meie asutuse koduleheküljel: http://www.laagnakool.ee/download/Haldusjarelevalve_oiend_2015.pdf

LISA 1

Koosseisud

nr	Ametinimetus	Ametikohtade arv 2013/2014	Ametikohtade arv 2014/2015	Ametikohtade arv 2015/2016
1.	Direktor	1,0	1,0	1,0
2.	Õppejuht (0,5 lasteaed, 0,5 kool)	1,0	1,0	1,5
3.	Haldusjuht	1,0	1,0	1,0
4.	Õpetaja pikapäevarühmas	2,6	2,6	2,51
5.	Õpetaja Lasteaias/koolis	14,71/9,54	12,0/10,53	11,85/10,22
6.	Muusika- ja liikumisõpetaja lasteaias	1,75	1,75	1,75
7.	Logopeed kokku	2,75	3,85	3,8
8.	Eripedagoog kokku	2,0	1,75	1,75
	HEV õpilase õppe koordineerija	0,25	0,25	0,25
9.	Infojuht	0,25	0,25	0,15
10.	Huvijuht	0,25	0,25	0,25
11.	Ringijuht	0,15	0,15	0,15
12.	Arst	0,15	0,15	-
13.	Meditsiiniõde	0,8	0,8	0,8
14.	Ravikehakultuuriinstruktor/füsioterapeut	2,0	2,0	1,75
15.	Raamatukoguhoidja	0,25	0,25	0,25
16.	Õpetaja abi lasteaias	8,0	5,0	7,0
17.	Abiõpetaja lasteaias	-	6,0	4,0
18.	Abiõpetaja koolis	5,0	5,0	5,0
19.	Õpetaja abi koolis	1,0	1,0	1,0
20.	Personalijuht	1,0	1,0	1,0
21.	Remonditööline-majahoidja	1,0	1,0	1,0
22.	Kokk	2,0	2,0	2,0
23.	Laohoidja	1,0	1,0	1,0
24.	Abitööline	1,0	1,0	0,5
25.	Koristaja	1,0	1,0	1,0
26.	Basseinitehnik	1,0	1,0	1,0
	KOKKU	61,66	64,33	63,23

Seoses tasandusrühma 2014.a ja pervasiivsete arenguhäiretega laste rühma 2015.a avamisega suurenes ka koosseisude üldarv. Lasteaiaõpetajaid on vähendatud, kuna kolmes erirühmas on ühe õpetaja ja kahe abiõpetaja süsteem, et hommikul oleks rohkem täiskasvanuid rühmas. Sama põhjus on lasteaia abiõpetaja ametikohtade suurendamisel ja õpetaja abide vähendamisel.

LISA 2

Tabel 1. Tänuavaldused Lasteaed-Põhikooli meeskonnale

Jrk nr	Tänuavaldaja	Mille eest	Aeg
1	Lasnamäe Linnaosa Valitsus	Eduka osalemise eest Lasnamäe lasteaedade näitusel „Imeline loodus“	29.04.2014
2	Tallinna erivajadustega laste- ja noorte lauluvõistlus „Laulurõõm“ 2014	Osalemise eest lauluvõistlusel 2014	09.05.2014
3	Teatريفestival Savilind	Osalemise eest Tallinna Laagna Lasteaed-Põhikoolile ja juhendajale Riina Vaas	15.05.2014
4	Tervise Arengu Instituut	Võistlusel „Suitsuprii klass 2013-2014“ osalemise eest	Mai 2014
5	Teatريفestival Savilind	Üksteist toetava trupitöö eest	15.05.2014
6	Tallinna Ülikool Pedagoogiline Seminar	Järjepideva ja toetava koostöö eest koolieelse lasteasutuse õpetaja eriala õppekava arendamisel ning üliõpilaste pedagoogilise praktika juhendamisel	20.11.2014
7	MTÜ Noortevahetuse Arengu Ühing EstYes	tulemusliku koostöö eest vastuvõtva organisatsioonina	16.12.2014
8	Tallinna Haridusamet	eduka esinemise eest XII ülelinnalise koolieelikute etlemiskonkursi „Eesti keele kaunis kõla“ lõppvoorus	12.03.2015
9	Tallinna Puuetega laste ja noorte lauluvõistluse žürii	osalemise eest lauluvõistlusel „Laulurõõm 2015“ eest	08.05.2015
10	Savilind 2015	aitäh toreda esinemise eest	15.05.2015
11	Lasnamäe Linnaosa Valitsus	eduka esinemise eest Lasnamäe lasteaedade näitusel „Mida Juku ei õpi, seda Juhan ei tea“	29.05.2015
12	Eesti Olümpiakomitee	Täname Spordinädal 2015 kampaanias osalemise eest	14.09.2015
13	Lasnamäe Linnaosa Valitsus	Projekti „Tervisekool 2015“ eduka teostamise eest	16.11.2015
14	MTÜ Noortevahetuse Arengu Ühing EstYes	Tulemusliku koostöö eest Euroopa Liidu programmi Erasmus+ Euroopa vabatahtliku teenistuse raames	Detsember 2015
15	Tartu Ülikooli eetikakeskus	Tunnustab „Hea kooli rajajaid“ tiitli ja logoga õppeasutust järjepideva töö eest erivajadustega laste arendamisel ja nende õppe toetamisel	Detsember 2015
16	Marketingi Instituut	Unistuste Tööandja 2016 konkursil tunnustus pingutuste eest tööandja brändi loomisel ja arendamisel	28.01.2016
17	AS Kuusakoski	Tänab ja tunnustab Tallinna Laagna Lasteaed-Põhikooli Kaisukaru rühma küünlaümbriste jahil 2015-2016 osalemise eest	Märts 2016
18	Tallinna Haridusamet	Õnnitleme Tallinna Laagna Lasteaed-Põhikooli kollektiivi lasteaia 35.aastapäeva puhul	01.04.2016
19	Tallinna Linnavalitsus	Tänab Tallinna Laagna Lasteaed-Põhikooli pikaajase eduka haridustöö eest ning õnnitleb 35.aastapäeva puhul	01.04.2016
20	Lasnamäe Linnaosa Valitsus	Täna eduka esinemise eest Lasnamäe Lasteaedade teatريفõistluste päeval	20.04.2016
21	Savilinnu korraldusmeeskond	Aitäh toreda esinemise eest	03.05.2016
22	Tallinna Lasteaed Laagna Rukkilill	Osalemise eest Lasnamäe teisel pisipõnnide mängu- ja tantsupeol „Tulge tantsima“	31.05.2016

Tabel 2. Lasteaed-Põhikooli saavutatud tunnustused:

Konkursi korraldaja	Konkursi nimetus	koht
Tallinna Haridusamet	Eduka osalemise eest „Parim Tervist Edendav Kool 2009“	-
Tallinna Haridusamet	„Hästi juhitud Kool 2010“	I

Tallinna Haridusamet	„Hea õpikeskkonnaga Kool 2011“	I
Tallinna Haridusamet	„Parim Tervist Edendav Lasteaed 2011“	II
Tallinna Haridusamet	„Sõbralik koolisöökla 2012“	III
Tallinna Haridusamet	„Tubli tervisedendaja 2012“ Pille Kaseoja	-
Tallinna Haridusamet	„Tubli tervisedendaja 2013“ Marika Vinni	-
Tallinna Haridusamet	„Turvaline Kool 2013“	III
Tallinna Haridusamet	„Parim lõimimisprojekt 2013“	I
TÜ eetikakeskus, SA Kiusamise Vastu ja Lastekaitse Liit	„Hea kooli rajajaid 2014“	-
Tallinna Haridusamet	„Tubli tervisedendaja 2014“ Merle Treksler	-
TÜ eetikakeskus, SA Kiusamise Vastu ja Lastekaitse Liit	„Hea kooli rajajaid 2015“	-
Lasnamäe Linnaosa Valitsus	„Aasta tegija 2014“ Marika Vinni	-
Marketingi Instituut	„Unistuste töötaja 2016“ pingutuse eest töötaja brändi loomisel ja arendamisel.	-
Lasnamäe Linnaosa Valitsus	„Aasta tegija 2015“ Kristiina Jänes	-
Tallinna Haridusamet	„Tubli Tervisedendaja 2015“ Liina Käsik	-
Tallinna Haridusamet	„Parim koostööprojekt 2016“ tunnustuse eduka osalemise eest.	-
Eesti Logopeedide Ühing	2015.a lasteaialogopeed Ülle Lillipuu	-

Tabel 3. Külaliste vastuvõtt

aeg	nimetus
01.04.2016	Kooli 35.sünnipäeva puhul toimus aktus 01.04.2016 koostööpartneritele, endistele ja praegustele töötajatele, koolide ja lasteaedade, Haridusameti, Linnavalitsuse, Lasnamäe Linnaosa Valitsuse, hoolekogu, õpilasesinduse esindajatele.
04.11.2015	Rakvere Triinu Lasteaed
03.-07.06.2015	NordPlus Junior külalised Lätist ja Leedust
14.02.2015;06.05.2015 28.09.2015; 19.05.2016	Kohtumine Lastekaitse Liidu esindajatega, et aidata kaasa Remniku laagri kujundamisele erivajadustega laste vastuvõtuks. Koostöö tulemusena osalesid meie kooli õpilastest 2015.a ja 2016.a augustis tasuta Remniku laagris 5 õpilast.
18.03.2015	Jõelähtme Vallavalitsus
25.05.2015	Lasnamäe Linnaosavalitsuse halduskogu
20.-22.01.2014	NordPlus külalised Norrast, Soomest ja Taanist.
14.06.2013	Rahvusvaheline EVT seminar (EstYes) meie majas

09.02.2013	Saaremaa lasteaednikud
01.-05.10.2012	Comeniuse projekti külalised Türgist, Soomest, Itaaliast ja Saksamaalt.
31.08.2012	Soome õppejõud ja õpetajad

Õppenõukogu kooskõlastus Õppenõukogu koosoleku protokoll 31.08.2016 nr 1-5/1

Hoolekogu kooskõlastus Hoolekogu koosoleku protokoll

Pidaja kooskõlastus (arvamuse avaldamine) (kuupäev)

/Allkirjastatakse digitaalselt/

Maarika Vorsmann
Direktori nimi