

LISA 11  
Tartu Linnavalitsuse 27.12.2007  
korralduse nr 1495 juurde

# **TARTU LASTESÕIM MESIPUU**

## **ARENGUKAVA**

**2008 - 2013**

**TARTU  
2007**

## SISUKORD

I	SISSEJUHATUS.....	3
II	VISIOON, MISSIOON JA PÕHIVÄÄRTUSED .....	4
	2.1. Visioon.....	4
	2.2. Missioon.....	4
	2.3. Põhiväärtused .....	4
III	ÜLDANDMED .....	5
IV	HETKEOLUKORRA ANALÜÜS.....	6
	4.1. Lapsed.....	6
	4.2. Personal.....	6
	4.3. Huvigrupid .....	8
	4.4. Lastesõime näitajad .....	8
	4.5. SWOT- analüüs .....	9
	4.5.1. Tugevused (S).....	9
	4.5.2. Nõrkused (W).....	10
	4.5.3. Võimalused (O) .....	10
	4.5.4. Ohud (T).....	10
V	STRATEEGILINE ÜLDEESMÄRK.....	12
VI	STRATEEGIADE SÕNASTAMINE .....	13
VII	PRIORITEETSSED TEGEVUSVALDKONNAD JA TEGEVUSED .....	14
VIII	TULEMUSLIKKUSE HINDAMISE KRITERIUMID .....	15
IX	TEGEVUSKAVA KUUEKS AASTAKS .....	16
	1. Eestvedamine ja juhtimine .....	16
	2. Personali.....	17
	juhtimine .....	17
	3. Koostöö.....	18
	huvigruppidega.....	18
	4. Ressursside.....	18
	juhtimine .....	18
	5. Õppe- ja.....	20
	kasvatuseprotsess .....	20
XI	ARENGUKAVA UUENDAMISE KORD.....	21

## I SISSEJUHATUS

Lastesõim Mesipuu arengukavaga sätestatakse aastateks 2008-2013 lasteasutuse arengu põhiväärtused ja prioriteetsed tegevusvaldkonnad, mille eesmärgiks on tagada senisest kõrgema kvaliteediga alushariduse ja laste päevahoiu teenus.

Arengukava on jätkuks eelmisele, aastateks 2005-2007 kinnitatud arengukavale, mis järgib nii lastesõime töö järjepidevust, kui võtab arvesse ka uunenud nõudmised.

Arengukava koostamisel võeti aluseks Eesti Vabariigi seadused ja õigusaktid, mis puudutavad koolieelseid lasteasutusi, sh koolieelse lasteasutuse seadus, Tartu Linnavalitsuse 25. novembri 2004 a määrus nr 31 "Arengukavade koostamise, muutmise ja täitmise aruandluse kord", mida on muudetud 04.04.2006 Tartu Linnavalitsuse määrusega nr 14 ja Tartu Linna Munitsipaalõppeasutuste süsteemi arengukava aastateks 2008-2013.

Lisaks viidi läbi 2007. aasta kevadel lastesõime personali ja lastevanemate hulgas rahulolu-küsitlused. Küsitluse tulemusi kasutati SWOT analüüsiks.

Arengukava koostamiseks oli moodustatud juhtgrupp, kuhu kuulusid lastesõime juhataja Aili Michelson, juhataja asetäitja õppe- ja kasvatustöö alal Maie Kuklas ja hoolekogu esindaja Gea Kõks.

Lastesõime arengusuundade ja -tegevuste planeerimisel peeti oluliseks iga töötaja panust ning anti võimalus ka lapsevanematel kavandatavas kaasa rääkida. Töötajate ja vanemate kaasamine võimaldab neil osaleda võetud eesmärkide täitmisel ning tunnetada oma vastutust reaalses arengus igapäevaselt. Nii töötati välja käesolev arengukava, kus on lastesõime arenduse põhisuunad ja -valdkonnad toodud välja tegevustena. Arengukava muutmine ja täiendamine toimub jooksvalt, võimaldades eelkõige lapsele head arengut ja turvalist hoidu.

## II VISIOON, MISSIOON JA PÕHIVÄÄRTUSED

### 2.1. Visioon

Lastesõim Mesipuu on heal tasemel lastesõim Tartu haridusmaastikul.

### 2.2. Missioon

Arendame lapsi läbi professionaalse pedagoogilise töö, toetame vanemaid laste õpetamisel ja kasvatamisel, vastavalt lapse eale loodud soodsas kasvukeskkonnas, oleme lapsevanemale usaldusväärne partner pere pisemate päevahoius.

### 2.3. Põhiväärtused

- Lastesõim on avatud, peresid toetav ja nõustav.
- Lastesõim on lapse igakülge arengu toetaja.
- Lapsed õpivad läbi mängu turvalises ja lastesõbralikus keskkonnas.
- Toimib initsiatiivi soosiv ja elukestev õpe.

### III ÜLDANDMED

Nimetus	Tartu Lastesõim Mesipuu
Asutatud	1944
Aadress	Õpetaja 10, 51003 Tartu
Registrikood	75007244
Telefon	736 1620; 736 1621
e-mail	mesipuu@post.raad.tartu.ee
Lahtiolekuaeg	07.00.-18.00.
Rühmade arv	4
Kohtade arv kokku	64

- \* 1944 aasta sügisest Tartu Linna I Lastesõim, mis allus tervishoiuosakonnale ja kus viibisid lapsed alates kolmandast elukuust.
- \* 1968 aastast kandis lasteasutus Tartu 28. Lastesõime nime.
- \* 1999 aasta sügisel kinnitati tänane nimi Tartu Lastesõim Mesipuu, mis allub Tartu Linnavalitsuse haridusosakonnale.

Lastesõime hoone on kohandatud sõimeks individuaalelamust, mis on ehitatud 1913 aastal ja kuulub arhitektuuriliselt muinsuskaitse alla. Hoone on ehituslikult kaunis ja väike, sobilik just pere pisematele. Maja asub kesklinna piirkonnas kõrvalisel tänaval ümbritsetud põlispuudest. Soodne asukoht, maja väiksus ja hubasus ning väikelapsekesksus meie igapäevatoos on Mesipuu populaarsuse põhjuseks lastevanemate hulgas.

## IV HETKEOLUKORRA ANALÜÜS

Alljärgnevalt esitatakse ülevaade eelmise perioodi arengukava (2005-2007) eesmärkide ja tegevuskava täitmisest. Alajaotused on esitatud vastavalt uutele sisehindamiskriteeriumitele (Haridus- ja teadusministri 4. augusti 2006.a määrus nr 23).

### 4.1. Lapsed

Laste arendamiseks rakendatakse kombineeritult erinevaid lapsekeskseid meetodikaid, sobitades neid sõimealiste arendamiseks, tänu millele toimub töö lastega loovalt ja professionaalselt.

Mesipuu pakutakse lastehoidu ja eakohast arengut 1-3 aastastele lastele. Õppekava ülesehitus ja töökorraldus on kohandatud spetsiaalselt pere pisemate jaoks. Lastesõimes arvestatakse lapse individuaalsust ja toetatakse tema perekonda, soodustades nii kasvamist kui arenemist. Tervishoiutöötajat ja logopeedi koosseisus ei ole, erivajadustega laste väljaselgitamise kord on välja töötamata. Lapse erisuse korral antakse vanemale soovitusi pöörduda perearsti või erispetsialistide poole.

Terviseedenduse raames pööratakse tähelepanu väikelaste tervislikule toidule (mis on ühtlasi 2007/2008 õppeaasta prioriteet), maja töökorraldusega tagatakse laste viibimine õues iga päev.

Õppetegevustele lisaks lastele huvitegevust ei toimu, õpetajate poolt viiakse läbi ühiseid üritusi: lastepeod koos vanematega, ühised meisterdamise päevad. Edaspidi tahame vanemate lastega ka väljasõite organiseerida.

Seisuga 01. september 2007 on lastesõimes 4 rühma, kus on kohti 64 lapsele. Nimekirjaline laste arv on 72. Lapsed on jaotatud vanuseti erinevatesse rühmadesse alljärgnevalt:

1 - 1,5 aastastele	Lepatriinu rühm	18 last
1,5 - 2 aastastele	Liblika rühm	18 last
2 - 3 aastastele	Mõmmi rühm	18 last
2 - 3 aastastele	Mesimummi rühm	18 last

Alates 2008/2009. õppeaastast on lastesõim Mesipuu rühmade nimestikuline arv 16 last.

2007. aasta kevadel vanematele läbi viidud küsitluses hinnati üheks Mesipuu tugevamaks küljeks lapse rahulolu sõimega.

### 4.2. Personal

Õpetajate kvalifikatsiooni nõuetekohasele tasemele viimiseks on ära tehtud märkimisväärne töö. 2006. aastal said erialase kõrghariduse 2 õpetajat, 2007. aastal üks õpetaja. Varasematel aastatel töötas põhiosa pedagoogilisest kaadrist tähtajalise üheaastase töölepinguga, sest nende hariduslik taust ei vastanud kehtestatud pedagoogide kvalifikatsioonitingimustele. 2007/2008 õppeaastast jäi ainult kaks õpetajat, kes vormistati üheaastane töölepinguga, kellest üks õpetaja lõpetab 2008. aasta suvel Tartu Ülikooli ja teine on alustanud õpinguid kõrghariduse omandamiseks. Augusti 2007 seisuga oli nõutava kvalifikatsioonitasemega pedagooge 83% kogu maja pedagoogide üldarvust, aga septembris lahkus töölt kolm kõrgharidusega õpetajat paremini tasustatud töökohale märkides ära ka võimaluse uues kohas töötada lastega kuni koolini. Jätakuvalt tuleb prioriteetsena tegeleda õpetajate

kvalifikatsiooninõuete täitmisega. Ainult sõimerühmadega asutusel on raskusi eriharidusega pedagooge saada.

Täiendkoolitused on toimunud vastavalt rahalistele võimalustele. Pedagoogide erialane täiendamine toimus riiklikult ette nähtud koolitusrahade eest sõimeealiste laste õpetamise ja kasvatamise teemadel. Muu personali koolitamine nõ oma tulust oli põhiliselt hügieeni- ja toitlustamise alane. Edaspidises tegevuses on üheks eesmärgiks töötada välja töötajate koolitusvajaduse analüüsi süsteem, mis toetaks õpetajaid 5-aasta jooksul 160 tunnise täienduskoolituse läbimisel.

Lastesõimes töötab 8 rühmaõpetajat, juhataja asetäitja õppe- ja kasvatustöö alal, muusika- ja liikumisõpetaja.

Tabel 1 Pedagoogide haridus seisuga 1. november 2007.a.

Haridus	Kõrgem pedagoogiline	Keskeri pedagoogiline	Muu kõrg- või keskeri	Kutseta ehk keskharidus	Õpib
juhataja	1	-	-		-
õpetajad	1	3	-	4	3*
liikumisõpetaja	1	-	-		-
muusikaõpetaja	-	1	-		1*
juhataja asetäitja õppe- ja kasvatustöö alal	-	1	-		-

\* omandavad erialast kõrgharidust Tartu Ülikoolis

Tabel 2 Pedagoogide vanus seisuga 1. november 2007.a.

Vanus	< 30	30-39	40-49	50<
juhataja	-	-	-	1
õpetajad	3	2	3	-
liikumisõpetaja	-	-	-	1
muusikaõpetaja	-	-	1	-
juhataja asetäitja õppe- ja kasvatustöö alal	-	-	-	1

Tabel 3 Pedagoogide staaž seisuga 1. november 2007.a.

Staaž aastates	kuni 5	5-10	10-15	15-20	20-25	üle 25
juhataja	-	-	-	-	-	1
õpetajad	4	2	1	-	1	
liikumisõpetaja		-	-	-	-	1
muusikaõpetaja	-	-	-	-	-	1
juhataja asetäitja õppe- ja kasvatustöö alal	-	-	-	-	-	1

Koosseisus on 21,0 ametkohta, neist 10,5 ametikohta täidavad 12 pedagoogi ja 10,5 ametkohta teenindav personal.

2007. aastal on probleemiks nii pedagoogide kui abipersonali hulgas suur kaadri voolavus.

Et tööjõu osas paremini hakkama saada nii nõutava kvalifikatsiooni, vanuselise struktuuri kui ka töötajate motiveerimisega, tuleb tegelda personalipoliitika uuendamise ja motivatsioonisüsteemi väljatöötamisega.

Projektides osalemine on olnud juhuslik, õpetajatel puudub soov töögruppides aktiivselt osaleda ja omaalgatuslikkus, sest puudub motiveeritus. Mesipuu on osalenud kolmel eelneval aastal nii Võlupaja kui ka ülelinnaliste jõulukaunistuste konkurssidel, kus on saavutatud märkimisväärseid auhinnalisi kohti, mistõttu personali potentsiaal oleks hea.

Töötajate rahulolu-uuringul on positiivselt märgitud personaliruumide renoveerimist, õueala lastesõbralikuks muutmist, uute õuevahendite olemasolu, kuid rahul ei olda töötasuga, mis töötajate meelest ei ole korrelatsioonis kvalifikatsiooninõuetest tulenevale suurele töömahule ja vastutusele töötamisel ühe- kuni kolmeaastaste lastega.

### **4.3. Huvigrupid**

Viimastel aastatel on tunda hoolekogu tuge lastesõime juhtimisel. Hoolekogu liikmed suhtuvad tõsiselt töökoosolekute läbiviimisse ja tulevad välja omapoolsete algatustega midagi paremaks teha (nt õueala turvalisus). Mesipuu lapsevanemad on heatahtlikud ja toetavad. Rahulolu-uuringuga selgitati välja sõime tugevused ja nõrkused (vt SWOT analüüsi). Maja parimaks küljeks peeti personali usaldusväarsust, kvaliteetset toitu ja lapse meeldimist sõimes olla. Rohkem oodatakse infovahetust ja tagasisidet lapse arengust. Avalikkussuhete osas oodatakse meie poolt uuendusi (nt kodulehekülje loomine internetti).

### **4.4. Lastesõime näitajad**

Lapsi on ühe õpetaja ametikoha kohta rühmas suhtarvuna väljendades 9:1.

Üks laps kasutas 2006. aastal 233 võimalikust tööpäevast lastesõime 157 päeva ehk kohalkäimine oli 67 %.

2005/2006. õa (september-mai) oli laste nimestikuline keskmine arv 71 ning keskmine kohalkäimine 70%.

2006. aastal oli rühma keskmine nimestikuline arv 17,7 ja keskmine tegelik kohalkäimine oli 12 last.

Õuealal on lapse kohta pinda 13 m<sup>2</sup> ja rühmaruumis 3 m<sup>2</sup>.

Kolme pedagoogi kohta on 1 arvuti.

Maja finantseelarvet kasutatakse personalikuludeks, kütte, elektri, vee ja valveteenuse eest tasumiseks. Ülejäänud lastesõime majandamine toimub omatulu eelarvest.

2005. aastal oli lastesõimekoha arvestuslik maksumus lapse kohta kuus 2 029 krooni, 2006. aastal 2 119 krooni ja 2007. aastal 2 685 krooni.

2006. aastal oli lastevanemate poolt kaetava osa suuruseks ühes kuus lapse kohta koos toiduga 523 krooni (sellest 223 krooni osalus- ja 15 krooni toidutasu päevas).

2007. aastal on lastevanemate poolt kaetava osa suuruseks ühes kuus lapse kohta koos toiduga 610 krooni (millest 290 krooni osalus- ja 16 krooni toidutasu päevas).

### **Majandustegevus aastatel 2005-2007**

Majandamiseks on kasutanud omatulu eelarvet ning toetust linnalt. Viimast allikat on kasutatud sihtotstarbeliselt avariilises seisus oleva keldrikorruse renoveerimisel. Alljärgnevalt 3-aasta jooksul tehtud tööde loetelu:

- Köögi plaatimine ja nõuetekohase ventilatsioonisüsteemi väljaehitus, juurvilja ettevalmistuse- ja laoruumi remont.
- Pesuköögi, töötajate riietumis- ja dušširuumi, meetoodilise kabineti ja majandusjuhataja ruumide renoveerimine.
- Keldrikorraldusel uste vahetus.
- Elektrisüsteemi osaline uuendamine ning õueala välisvalgustuse väljaehitamine.
- Mõmmi rühma magamistoa remont.
- Õpetajate arvutiruumi remont.
- II korruse laste pesuruumi remont.
- Osaline trepikoja remont ja lastele trepikäsi paigaldamine.
- I korruse laste pesuruumi ja WC põhjalik renoveerimine.
- Toidunõude pesemiseks paigaldati tööstuslik nõudepesumasin.

### **4.5. SWOT- analüüs**

Aastateks 2008-2013 planeeritavate arengusuundade ja –tegevuste väljaselgitamiseks viidi lastevanemate ja töötajate hulgas läbi rahulolu küsitlused. Küsitluse tulemused võimaldasid SWOT analüüsi meetodit kasutades välja tuua lastesõime hetkeolukorra, st Mesipuu tugevad ja nõrgad küljed ning arenguvõimalused ja ohud.

Küsitluste tulemused analüüsiti töögrupi poolt ning saadud koondandmed grupeeriti lähtuvalt antud vastustest, hinnangute esinemissagedused summeeriti. Tugevustena käsitleti neid olemasolevaid valdkondi, mida hindasid positiivselt nii lastevanemad kui ka töötajad; nõrkustena käsitleti aga neid omadusi, mida hindasid negatiivselt nii lastevanemad kui ka töötajad. Võimalused ja ohud kirjeldavad neid omadusi, mis on olulised edaspidiseks arengu tagamiseks.

#### **4.5.1. Tugevused (S)**

- lapsevanem usaldab personali
- hea mikrokliima
- lapsekesksus õppetegevustes
- paranev õpikeskkond
- eakohane kasvukeskkond
- tervislik ja vaheldusrikas toit
- uued õuevahendid
- lapsele meeldib sõimes käia
- õpetajad tasemekoolitusel
- lastesõime hea asukoht
- rahulolu õppetegevuse ja lastehoiuga
- varustatus IKT vahenditega
- oma eelarve
- toimiv hoolekogu
- traditsioonid
- meetoodilise kabineti loomine
- koostöövalmidus

- linnakonkurssidel osalemine ja heade tulemuste saavutamine
- renoveeritud ruumid keldris

#### 4.5.2. Nõrkused (W)

- suur laste arv rühmas
- sõimekohtade puudus
- muutused toimuvad aeglaselt
- ruumid väikesed
- osaliselt remontimata ruumid
- õueala asfalt lastele ohtlik
- piirdeaed lagunenu
- maja rõdu avariolukorras
- kitsad trepiastmed
- vähene tagasiside lapsevanemale lapsest
- kodulehe puudumine
- projektides osalemine juhuslik
- finantsvahendite vähesus
- sidusgruppide vähene kaasamine
- töötajate motiveeritus väike
- ajuti täitmata ametikohad
- puuduvad tugisüsteemid (tervishoiutöötaja, logopeed)

#### 4.5.3. Võimalused (O)

- hariduse väärtustamine
- võetakse vastu uus õppekava
- täiendavad lasteaia ja sõimerühmade avamised linnas
- õppekava toetavate projektide rahastamine
- aasta õpetaja valimine ja tunnustamine
- hoolekogu osalemine lastesõime juhtimises läbi sidusgruppide töö
- pidevalt täienevad tehnoloogilised võimalused
- infotehnoloogiliste vahendite eraldamine lasteaedadele
- erinevate projektidega lisaraha taotlemine
- lastesõime hea maine, mis soodustab lastevanemate poolset toetust ja abi
- sõimerühmades seadusjärgne laste arvu tagamine
- tegelda järjepidevalt personalipoliitikaga (tööjõu liikumine, arenguestlus, koolitamine, tunnustamine)
- koostöö vanematega/infovahetus interneti kodulehe kaudu, arenguestlused laste arengust

#### 4.5.4. Ohud (T)

- lastevanemate rahulolematuse hariduskorraldusega
- hariduse vähene väärtustamine riiklikul tasemel
- sõime osa hariduspoliitikas vähene
- uute seaduste täitmiseks ei jätku ressursse
- taseme- ja täiendkoolitus töötajatele kallis
- hirm kiiresti muutuva tehnoloogiaga toimetuleku ees
- lastesõime õpetaja amet ei ole populaarne
- abipersonali puudus madala töötasu tõttu

- kvalifitseeritud õpetaja lahkub sõimest vähese motiveerituse tõttu
- ühiskonna tasandil olevad sotsiaalprobleemid, pere ei suuda maksta lasteaia koha eest mitme lapse eest
- tervisekaitse ja päästeameti nõuetele mittevastavus, suutmatus täita ettekirjutusi
- vanad lasteaiaid vajavad renoveerimist (katus, vihmaveesüsteemid, fassaad, aknad, ukсед, vundament), mis võib osutada linnale ülejõu käivaks ja sellest tuleneb oht lastesõime tegevuse lõpetamiseks selles majas

## V STRATEEGILINE ÜLDEESMÄRK

Lasteasutusena on Mesipuu arengueesmärgiks oma personali kogemuste kasutamise kaudu olla kõrgetasemelise alushariduse osutaja ning tagada selle järjepidevus koostöös Tartu erinevate lasteaedadega.

Oma eesmärgi saavutamiseks Mesipuu:

- toetab peresid laste igakülgse arendamisel neile loodud turvalises keskkonnas;
- annab tagasisidet vanematele lapse toimetulekust ning vajadusel nõustab peresid;
- vahendab haridusalast metoodilist tööd alushariduse raamõppekavast lähtuvalt koostatud Mesipuu õppekava järgides, saavutades sõimelaste lasteaiaküpsuse ja eakohase toimetuleku;
- arendab töötajate erialase, loomingu-, kultuurilise- ja sportliku eneseteostuse võimalusi, saavutades selle kaudu tööalase tegevuse efektiivsuse ja professionaalsuse.

Kõik ülalnimetatud eeldab pidevaid arenguvõimalusi ja valmisolekut muutusteks. Õppe- ja kasvatustööd läbiviiva personali põhimõtteks on pidev enesearendus. Pedagoogiline töö põhineb lapsekesksusel. Lisaks jätkuvalt toimuvale personali koolitamisele vahetatakse kogemusi teiste linna lasteaedadega. Mesipuu soov on olla jätkusuutlik ja konkurentsivõimeline muutuv ühiskonnas ning olla hinnatud oma koostööpartnerite lastevanemate ja lasteaegade poolt.

## VI STRATEEGIA TE SÕNASTAMINE

Tabel 4 SWOT-maatiks

<p><b>Sisetegurid:</b></p> <p><b>Välisegurid:</b></p>	<p><b>Tugevused (S)</b></p> <p>Lastesõime hea asukoht</p> <p>Lapsevanema rahulolu õppetegevuse ja lapse hoiuga, lapsele meeldib sõimes käia</p> <p>Lapsevanem usaldab personali</p> <p>Eakohane kasvukeskkond</p> <p>Oma eelarve</p> <p>Arvutitega varustatus</p> <p>Toetav hooldekogu</p> <p>Tervislik ja vaheldusrikas toit</p>	<p><b>Nõrkused (W)</b></p> <p>Lapsest vähene tagasiside vanemale</p> <p>Suur laste arv rühmas</p> <p>Kodulehe puudumine</p> <p>Vähene projektides osalemine</p> <p>Vähene sidusgruppide kaasamine</p> <p>Töötajate vähene motiveeritus</p> <p>Ajuti täitmata ametikohad</p> <p>Osalt remontimata ettekirjutustega ruumid</p> <p>Ebatasane ja purunenud õueala asfalt</p>
<p><b>Võimalused (O)</b></p> <p>Uue lasteaia ehitamine ja sõimekohtade loomine linnas</p> <p>Uue õppekava vastuvõtmine</p> <p>Hooldekogu kaasamine sidusgruppidesse</p> <p>Pidevalt täienevad tehnoloogilised võimalused</p> <p>Linna toetus õppekava toetatavatele projektidele</p> <p>Lastesõime hea maine</p> <p>Seadusjärgne laste arvu tagamine rühmades</p>	<p><b>SO strateegia</b></p> <p>Sõimekohtade vajadus tagab jätkusuutlikkuse</p> <p>Miinimumpalga tõus kajastub maja omatulu eelarves</p> <p>Renoveeritud ruumid annavad sõimele kvaliteetsema töökeskkonna</p> <p>Laste arvu vähenemine võimaldab avaramat tegutsemisruumi</p> <p>Vanemate kaasamine sidusgruppides tagab koostöö ja abi</p>	<p><b>WO strateegia</b></p> <p>Laste arvu vähendamine rühmas loob paremad tingimused kasvatus tööle ja õpikeskkonnale</p> <p>Projektide läbi võimaluste laiendamine</p> <p>Arenguvestluste läbiviimine</p> <p>Motivatsioonisüsteemi loomine</p> <p>Kodulehe loomine parandab infovahetust, koostööd</p>
<p><b>Ohud (T)</b></p> <p>Vanemate rahulolematuus hariduskorraldusega</p> <p>Alushariduse vähene väärtustamine</p> <p>Uute seaduste täitmiseks napib vahendeid</p> <p>Koolitus on tasuline ja kallis</p> <p>Lasteaiaõpetaja amet ei ole populaarne</p> <p>Abipersonali puudus madala töötasu tõttu</p> <p>Lasteaiaid vajavad renoveerimist</p>	<p><b>ST strateegia</b></p> <p>Sõimekohtade puudus hoiab lastesõime töös</p> <p>Vanemate rahulolu pakub piirkonna lasteaedadele konkurentsi</p> <p>Hea koostöö vanematega annab neile võimaluse tegutseda sõimele toetavalt</p> <p>Personalpoliitika väljatöötamine tööjõuprobleemi lahendamiseks</p>	<p><b>WT strateegia</b></p> <p>Õppida edukaid projekte kirjutama</p> <p>Lahendada probleeme lastevanemate abil</p> <p>Linnavalitsuselt toetuse saamine</p> <p>avariiolukordade lahendamiseks</p> <p>Ametikohtade vähendamine e töö intensiivistamine suurena palga nimel</p> <p>Koolituspoliitika väljatöötamine</p>

## VII PRIORITEETSED TEGEVUSVALDKONNAD JA TEGEVUSED

Pikemaajaliste eesmärkide ja käesoleva arengukava SWOT analüüsi tulemused on aluseks võetud arengu kavandamisel aastateks 2008-2013. Prioriteetsed tegevusvaldkonnad:

- **eestvedamise ja juhtimise täiustamine**

- 1) töötatakse välja personali- ja koolituspoliitika, et täita vabad ametikohad ja saavutada õpetajatele nõuetekohane kvalifikatsioon ja professionaalsus

- **personalijuhtimise tõhustamine**

- 1) analüüsitakse välja töötatud personalipoliitika toimimist eesmärgiga tagada vabade töökohtade täitumine
- 2) koolitusvajaduse hindamine ja analüüs eesmärgiga optimeerida koolituskulude otstarbekas kasutamine
- 3) töötatakse välja tunnustus- ja motiveerimissüsteem eesmärgiga tagada iga töötaja personaalse panuse väärtustamine ja tasustamine
- 4) viikase läbi personaliga regulaarseid arenguvestlusi eesmärgiga anda ja saada tagasisidet, püstitada ja planeerida ühiseid eesmärke, tegeleda töötaja personaalsete tööalaste ootuste ja probleemidega

- **koostöö huvigruppidega ja lastevanemate ootustele vastamine**

2007. aastal läbi viidud rahulolu-uuringute tulemusena sooviti enam tagasisidet lapse kohta, paremini toimivat infovahetust kodu ja lasteaia vahel ning koostöö laiendamist:

- 1) rakendatakse perevestlusi lapse arengu kohta
- 2) luuakse lastesõime kodulehekülge internetis
- 3) kaasatakse hoolekogu ja lastesõime töötajaid sidusgruppide töösse

- **ressursside juhtimise kaudu turvalise keskkonna tagamine**

Eelkõige puudutab see ruumide hädapärast remonti, mida saab teostada ainult omatulueelarves olevate vahendite ulatuses. Planeeritakse laste ruumides lagede, seinte, põrandate parandustöid ja tervisekaitse ettekirjutuste täitmist. Majandusteenistusega koostööd tehes loodetakse, et lahenduse leiaks avariiolekorras olev maja rõdu, õueala asfalt ja piirdeaed.

- **õppe- ja kasvatustegevuse täiustamine**

- 1) jätkub iga lapse arengu jälgimine ja hindamine, mille põhjal toimub vanematega perevestlus
- 2) selgitatakse välja erivajadusega lapsed
- 3) arendatakse õppekava ja seotakse prioriteetsete aastateemadega:  
2007/2008 kodu ja lastesõim käsikäes  
2008/2009 rõõmus laps on terve laps  
2009/2010 kasvame ja õpime läbi mängu  
2010/2011 liikumine igasse päeva  
2011/2012 hoiame loodust ja kallistame puud  
2012/2013 minu sõber raamat

## VIII TULEMUSLIKKUSE HINDAMISE KRITEERIUMID

Lastesõime areng kajastub tegevuskavas, mille tulemuslikkust hindame alltoodud kriteeriumite järgi. Samad kriteeriumid toimivad maja sisehindamisel parendamist vajavate tegevuste selgitamisel.

Eestvedamist ja juhtimist hinnatakse õppeasutuse näitajate järgi:

1. Laste ja õpetajate suhtarv
2. Lastesõime rühmade täituvus
3. Lastesõime külastatavus
4. Lastesõimes toimivad juhendid, korrad, kavad
5. Kasvukeskkonna paranemine (remondid, inventari muretsemine, õppevahendite täiustamine ja uuendamine)

Personalijuhtimine:

1. Personali saavutused, kvalifikatsioon
2. Täiendkoolitus
3. Personali rahulolu
4. Personali statistika (vanus, staaž, haridus jm)

Koostöö huvigruppidega:

1. Hoolekogu koosolekute arv
2. Lastevanemate osalemine üritustel
3. Sidusgruppides osalemine
4. Lastevanemate rahulolu uuringud

Õppe- ja kasvatustöö:

1. Lastega seotud statistika (kohalkäimine e. õppetegevustes osalemine jm)
2. Laste rahulolu

## IX TEGEVUSKAVA KUUEKS AASTAKS

Iga õppeaasta alguseks koostatakse arengukava rakendusplaan, mis on ühe aasta põhiülesannete elluviimise detailne plaan.

Tabelis kasutatud lühendid:

LAE-finantseerimine lastesõime eelarvest,

LE- finantseerimine linna eelarvest vastavalt võimalustele,

P- finantseerimine projektipõhiselt.

Tabel 5 Planeeritavad tegevused aastateks 2008-2013

<b>Valkond</b>	<b>Tegevus</b>	<b>Teostamise teed ja viisid</b>	<b>Saavutatav tulemus</b>	<b>Tähtaeg</b>	<b>Vastutaja</b>	<b>Finants- allikas</b>	
<b>1. Eestvedamine ja juhtimine</b>	1.1. Eestvedamine	Arengukava tegevuskava täitmise analüüs	Tegevuste konkreetiseerimine aasta tegevusplaanis, õppeaastale hinnangu andmine ja uute ülesannete püstitamine	1x aastas	Juhataja		
			Korrastatud asutuse dokumentatsioon	1x aastas	Asjaajaja		
			Korrastamine ja uuendamine				
			Personalipoliitika väljatöötamine	Toimiv värbamispoliitika	2008	Juhataja	
			Koolitussüsteemi väljatöötamine	Kvalifitseeritud töötajad	2009	Juhataja	
		1.2. Strateegiline juhtimine	Sisekontrolli e seire läbiviimine	Parendamist vajavate tegevuste selgitamine	pidev	Juhataja aseäitiija õppe- ja kasvatustöö alal	
	Komplekse sisehindamise läbiviimine	Hinnang asutuse tööle	2010	Juhataja			
	Õppeaasta töö kokkuvõtte tegemine	Hinnang õppeaastale	1x aastas	Juhataja			

		Õppeasta kokkuvõtte tegemise juhendi väljatötamine	Toimiv ja korrektne aruandlus	2008	Juhataja asetäitja õppe- ja kasvatus tööalal	
		Rahulolu uuringute läbiviimine vanemate ja töötajate hulgas	Tagasiside rahulolust ja tegevuste korrigeerimine vastavalt uuringute tulemusle.	2009 2012	Juhataja	
		Riski analüüsi teostamine	Tagatud tööohutus ja – tervishoid, tervisekontrolli tasustamine	2008	Majandus-juhataja	
<b>2. Personali juhtimine</b>	2.1. Personali- vajaduse hindamine	Analüüs lasteasutuse struktuurist (laste arv- tööülesanded- ametikohad)	Organiseeritud optimaalne tööjõu kasutamine	2010	Juhataja	
	2.2. Personali värbamine	Värbamispoliitika toimumisest analüüs	Tagasiside personalivärbamisest ja vajadusel värbamispoliitika korrigeerimine.	2010	Juhataja	
	2.3. Personali kaasamine ja toetamine	1) Tööühtmade loomine (arengukava, õppekava, komisjonid jm) 2) Ametijuhendite kaasajastamine	Personali osalemine arendustegevusega seotud tööühtmades Toimiv meeskond	Pidev 2011	Juhataja	
	2.4. Personali arendamine	Koolitusvajaduse hindamine	Koolitusplaan	1x aastas	Juhataja	
	2.5. Personali hindamine ja motiveerimine	1) Õpetajate eneseanalüüsil põhineva õppeasta kokkuvõtte koostamine 2) Personali	Koolitusvajaduse selgitamine ja ülesanded uueks õppeaastaks Toimiv tunnustamise kord	1x aastas 2009	Juhataja asetäitja õppe- ja kasvatus tööalal	

		tunnustussüsteemi väljatöötamine 3) Töötajatega arenguvestluse läbiviimise korra väljatöötamine	Arenguvestluste toimumine ja töötajate arenemise suunamine, karjääri kavandamine	2011	Juhataja Juhataja asetäitja õppe- ja kasvatus tööalal	
<b>3. Koostöö huvigruppidega</b>	3.1. Koostöö kavandamine	Huvi gruppide määratlemine ja nende ootuste väljaselgitamine	Tegevuskava hoolekoguga koostööks	2008-2009	Juhataja	
	3.2. Huvigruppide kaasamine	Analüüsi teostamine sõimes toimivate huvigruppide tööst	Toimiv hoolekoogu	2009	Juhataja	
	3.3. Huvigruppidega koostöö hindamine	Huvi gruppidele rahulolu uuringute läbiviimine	Rahulolu selgitamine ja abinõude väljatöötamine puuduste kõrvaldamiseks.	2010	Juhataja	
<b>4. Resursside juhtimine</b>	4.1. Eelarveliste ressursside juhtimine	Eelarve planeerimine ja täitmine	Arengukava tegevuste realiseerumine	Pidev	Juhataja	
	4.2. Materiaal-tehnilise baasi arendamine	1) Ruumide renoveerimised: *Lepatriinu magala ja II korruse rühmade laed *Avarilised rõdud ja *Mõõmi rühma välisusks õue *Alumise korruse vaheruum ja laste riideruum, tuulekoda ja välisusks * II korruse riideruum ja koridor *Mesimuumni rühma magala, välisusks õuealale *Koridorid, trepikojad,	Täidetud tervisekaitse ettekirjutus Turvaline rõdu ja trepp laste jaoks Renoveeritud ruumid Renoveeritud ruumid Renoveeritud ruum Korrasstatud ruumid	2008 2008 2009 2010 2011 2012-2013	Majandus-juhataja Majandus-juhataja Majandus-juhataja	LAE LE LAE ja LE LAE LAE LAE ja LAE

Lastesõim Mesipuu arengukava 2008-2013

		fuajee, välistrepid ja –uksed					
		2) Inventari muretsemine: *Lepatriinu ja Liblika magalate rulood 7 tk *Laste riidekapid 2x32 tk *Mesimummi rulood 5 tk *Lastetekid ja madratsid Mõmmi ja Mesimummi rihmadesse 3) Õppevahendid: *Muusikakeskus *Digitaalne fotoaparaat *6-keelne kannel *Kõlapielatide komplekt *Nukukööök Mõmmi rühma *Õueautod *Õueronjala *Ketkiiged		Esteetiline ruumilahendus Igal lapsel oma riidekapp Esteetiline ruumilahendus Uuendatud vooditarvikud Mängu –ja õppepegevuste läbiviimise mitmekesistamine ja uuendamine	2008 2009-2010 2011 2010-2013	Majandus-juhataja Majandus-juhataja Majandus-juhataja Majandus-juhataja Majandus-juhataja Majandus-juhataja	LE LAE LAE LAE
	4.3. Inforessursside juhtimine	Kodulehekilje kujunduse ja selle sisu väljatöötamine	Mesipuu kodulehekilg	2008	Juhataja	LAE	
	4.4. Säätlik majandamine ja keskkonnahoid	1) Paberi- ja tahmakulu tarbimisest analüüs 2) Keskkonnahoid prügisorteerimise läbi	Rahaline kokkuvõide Muretsesetud paberikonteiner	2009 2010	Majandus-juhataja Majandus-juhataja	LAE	

<b>5. Õppe- ja kasvatusprotsess</b>	5.1. Lapse areng	1) Arengulehed 2) Arenguvestlused 3) Eri vajadusega lapse väljaselgitamise korra väljatöötamine	1) Arengu jälgimine ja hindamine 2) Tagasiside andmine lastevanematele, nõustamine 3) Toimib erivajadusega lapsega täiendav tegelemine	Pidev 1x aastas 2011	Õpetajad Õpetajad Juhataja asetäitja õppe- ja kasvatusalal	
	5.2. Õppekava	1) Õppekava arendustegevus 2) Õppekava rakendamine	Täiendatud õppekava Uute õppevahendite muretsemine	Pidev Pidev	Juhataja asetäitja õppe- ja kasvatusalal	LAE
	5.3. Õppekorraldus ja -meetodid	Aasta tegevuskava ja – tirituste koostamine, prioriteetide määramine	Kinnitatud aasta õppekasvatustöö plaan	1x aastas	Juhataja	
	5.4. Väärtused ja eetika	Kodukorra uuendamine sõime põhi väärtuste osas (suhted vanematega, õpetajate kuuse-eetika jm)	Uuendatud kodukord	2009	Juhataja	

## XI ARENGUKAVA UUENDAMISE KORD

- Arengukava täitmist analüüsitakse järjepidevalt ja vajadusel korrigeeritakse tegevuskava kord aastas.
- Arengukava ja selle muudatused kooskõlastatakse hoolekogu ja pedagoogilise nõukogu poolt.
- Arengukava kinnitatakse Tartu Linnavalitsuse poolt.

Anneli Apuhtin  
Õigusteenistuse juhataja  
linnasekretäri ülesannetes