

KEILA KOOLI HOOLEKOGU KOOSOLEKU PROTOKOLL

10.01.2023 nr 39

Keila kooli Põhjamaja, Ehitajate tee 1.
Koosoleku algus kell 17.30 ja lõppes 19.10.
Koosolekut juhatas Märt Mathisen
Koosolekut protokollis Mirjam Pärtel

Koosolekul osalejad:

- 1) Hoolekogu liikmed: Helen Pert (1. kl esindaja), Märt Mathisen (2. kl esindaja), Kaarel Allikmäe (3. kl esindaja), River Tomera (6. kl esindaja), Viljar Paalaroos (7. kl esindaja), Peteri Grauen (8. kl esindaja), Ermo Soobik (9. kl esindaja), Raili Kann (10. kl esindaja), Kaja Kisel (12. kl esindaja), Mirjam Pärtel (õpetajate esindaja), Tauno Hausenberg (õpetajate esindaja), Julia Guljajeva (loodemaja õpetajate esindaja), Eike Käsi (koolipidaja esindaja), Kriselda Kisel (õpilaste esindaja).
- 2) Kutsutud külalised: Martin Öövel (Keila Kooli direktor).
- 3) Puudusid: Kertu Lepiksaar (4. kl esindaja), Anneli Pärlin (5. kl esindaja), Anders Eensalu (11. kl esindaja), Marge Kannel (õpetajate esindaja), Risto Sepp (õpilaste esindaja).

PÄEVAKORD

1. Kooli kommunikatsioon
2. Kadri- ja mardipäeva kombestikust
3. Kooli töötajate motivatsioonisüsteem Lisa 1
4. Kooli tugimeeskonna tööprotsesside ümber disainimine Lisa 2
5. Kooli paiknemine riigieksamite tabelis Lisa 3
6. Võõrkeelte õpetamisest Lisa 4
7. Kohalalgatatud küsimused

1. Kooli kommunikatsioon

M. Öövel: Selle poolaasta juhtkonna tegevuskavas on koolile uue arengukava koostamine. Arengukava peab valmima 1. septembriks 2023, et saaks alustada riikliku järelevalve protsessi. Kommunikatsiooniteema on plaanis kaardistada ja lahendused leida arengukava loomise käigus. Alusraporti alusel peaks selguma, kas kommunikatsioon on valdkond, millesse ja kui palju peab kool panustama. Vajadusel tehakse ettepanek kooli struktuuri uuendamiseks, kus huvitegevuse ja kommunikatsiooni tööülesanded on struktuurselt seotud. Samuti on plaan jõustada majasiseseid õppetoole ning nendest moodustada struktuuriüksused/osakonnad, kus iga osakond vastutab oma valdkonna kommunikatsiooni eest ning tagab selle edastamise vastutavale isikule (huvivaldkonnast). Selline stsenaarium aitab kommunikatsiooni kvaliteeti tõsta ka välise teenusepakkujata.

Juhtkond on otsustanud, et arengukava hakatakse koostama ainult sisemise ressursi abil, kasutusele võetakse Arengupegli formaat. Kaardistamise plaanitav tähtaeg on juuni 3. nädal, arengukaval augustis 2023.

Toimub arutelu. Hoolekogu võttis info teadmiseks. Hoolekogu jääb ootama edasist infot selle kohta, kuidas kool ja linn teevad arengukava koostamisel koostööd (kuidas linna haridusstrateegia ja kooli arengukava koostamine paralleelselt toimima hakkavad).

2. Kadri- ja mardipäeva kombestikust

Hoolekogu liikme küsimus: Kas ja mida saab kool teha, et hoida elus Eesti rahvakombestikku?

M. Öövel: Kool tähistab ja tähtsustab iga-aastaselt vastavaid Eesti rahvuskalendri pühasid. Käesoleval aastal käsitleti teemasid põhjalikult pargimajas ning kõigis õppehoonetes (va Loodemaja) toimusid ka mitmed huvitegevused (õpetajaid kutsuti üles riietuma mardi- ja kadrisantideks jm). Reaalsus on see, et rahvusvahelise inforuumi mõju on suur ning rahvuskultuuri ja pärimuse hoidmine ongi raske ning usun, et enamik Eesti koole sh Keila Kool on seda proovinud kestvalt elus hoida nii õppekava, huvitegevuse kui klassijuhataja tundide näol. Jätkaks samamoodi.

Hoolekogu võttis info teadmiseks.

3. Kooli töötajate motivatsioonisüsteem Lisa 1

M. Öövel: Süsteemi loomisel on võetud aluseks MicroSofti motivatsioonisüsteem. Eesmärk on tunnustada ja toetada õpetajat, kes panustab rohkem õpilaste heaolusse. Keskastme juhid saavad suurema rolli õpetajate lisapanuse hindamisel. Õppetoolide juhid saavad rohkem vastutust nt suurema sõnaõiguse personalivalikul (meeskonna loomine).

Motivatsioonisüsteemiga on võimalik tutvuda kooli juhtkonna 22.11.2022 koosoleku protokollis ja Lisas 1.

H. Pert: Kas motivatsioonifondi vahenditest on ette nähtud ka õpetajatele mingeid ühisüritusi?

M. Öövel: Kooli personali on lisandunud inimene, kellel on oskus projekte kirjutada, siis on plaan rohkem õpetajate koolituskulusid katta välisrahastuse abil. See tekitab omakorda võimaluse personalile korraldada suveseminar (koolitus koos ööbimise ja kultuuriprogrammiga). Uus eelarveaasta annab esmase ülevaate, kuidas uus süsteem tööle hakkab.

Toimub arutelu. Hoolekogu võttis info teadmiseks.

4. Kooli tugimeeskonna tööprotsesside ümber disainimine Lisa 2

M. Öövel: Tugimeeskonna töökorralduse muudatus puudutab Põhjamaja. Uus tööülesannete jaotus toimib alates 1. jaanuarist 2023. Muudatused on kirjeldatud Lisas 2.

Hoolekogu võttis info teadmiseks.

5. Kooli paiknemine riigeksamite tabelis Lisa 3

M. Öövel: Selgitav artikkel eelmise õppeaasta riigeksamitulemuste kohta ilmus kooli veebilehel 19.12.2022.

Küsimus hoolekogule – kas uues arengukavas keskenduda rohkem eksamitulemustele või laste heaolule, mitmekesisele huvitegevusele, õpilaste aktiivsusele jne?

Hoolekogu avaldas arvamust oodata ära arengukava loomise käigus tehtava hetkeolukorra kaardistamise tulemuse ja toetame arengueesmärke, mis nendest tulenevad.

6. Võõrkeelte õpetamisest Lisa 4

M. Öövel: Kooli juhtkond on otsustanud, et koolikorralduslikest küsimustest tulenevalt on võimalik avada B-võõrkeele rühm (saksa keel) juhul, kui soovijaid on kuni kahe paralleelklassi peale vähemalt 12 õpilast. Kui õpilane soovib keeleveliku tõttu vahetada klassi ning klassis on vabu õppekohti, siis kool seda võimaldab.

Hispaania keele kursus põhikoolis ei ole hetkel võimalik ülalmainitud tingimuste mittetäitmise tõttu. Gümnaasiumis on Edumuse valikkursusena võimalik õppida ka muid võõrkeeli.

HK võttis info teadmiseks.

7. Kohalalgatatud küsimused

K. Allikmäe: Kas koolil on võimalusi uuendada/ välja vahetada kooli rahvatantsurühmade esinemisriietust?

M. Öövel: Hetkel eelarvelisi vahendeid koolil selle jaoks ei ole.

Hoolekogu tegi ettepaneku Keila Linna kaasava eelarve taotlemiseks või projektirahastuseks.

K. Allikmäe: Kas koolil on olemas kriisiplaan elektrikatkestuse korral tegutsemiseks? Kuidas on kavas lahendada Pargimaja garderoobikappide avamisvõimalus elektrikatkestuse korral?

M. Öövel: Kooli hädaolukorras tegutsemise plaan ei hõlma endas tegevuskava elektrikatkestuse puhuks. On olemas tegevusplaan Pargimaja garderoobide avariivooluga varustamiseks, et saaks kapisüsteemi elektrikatkestuse korral avada. Koolimaja välisüksed avanevad ka elektrikatkestuse ja tulekahjuhäire korral. Põhjamajas vajab uuendamist ATS-süsteem.

Hoolekogu võttis info teadmiseks.

Hoolekogu ettepanek: Koostada tegevusplaan, kus oleks läbi mõeldud operatiivinfo levitamise kanalid ja vastutavad isikud. Lapsevanematele peaks operatiivset infot jagama Stuudiumi suhtlusgruppide kaudu.

Järgmine **hoolekogu koosolek** toimub 13. märtsil kell 17.30 Keila kooli Põhjamajas

Märt Mathisen

Mirjam Pärtel

hoolekogu esimees

hoolekogu sekretäri ülesannetes

/allkirjastatud digitaalselt/

/allkirjastatud digitaalselt/

Lisa 1 : Motivatsioonisüsteem ja motivatsioonifond

Lisan alltoodus 1:1 väljavõtte Keila Kooli 21.11.2022 juhtkonna koosoleku punktist, mille eesmärk oli informeerida koolipere planeeritavast muudatusest. Täna on pilootprojektina juba ka ükskord läbi tehtud, sest Keila Koolil oli kasutada teatav osa UA õpilaste toetusfondist (aruandluskohustusega väline katteallikas), mida sai meeskonna toetamiseks kasutada. Süsteemi eesmärk on eraldiseisvate tegevuste hüvitamise asemel (bürokratlik halduskoormus jm probleemid) märgata koolitöötaja panuseid summama. Ühtlasi hindamise struktuuriüksuste tasandile viimine annab olulise juhtimisinstrumendi seal tasandil. Tehniline kirjeldus on alltoodus punktis 6. Detailsem filosoofia kirjeldus on kogu alltoodud punkt:

Sisu: 14.11.2022 JK koosoleku otsusega anti direktorile ülesanne töötada välja süsteem, mis adresseeriks tänase lisatasude maksmise süsteemi puudujääke ja võimaldaks läbivalt ühetaolise hindamisprotsessi toel tagada kooli meeskonna täiendava panuse tunnustamist. Eeltoodust lähtuvalt on alltoodus presenteeritud kooli loodavast motivatsioonifondist väljamakseid reguleeriv **motivatsioonisüsteem**.

Täna kooli meeskonna liige võib, aga ei pruugi saada täiendava tasu vastavalt konkreetselt läbiviidud tegevusele. Samas konkreetsed tegevused viiakse alati läbi konkreetse isiku poolt. Motivatsioonifond asendab iga tegevuse eraldi tasustamise olukorraga, kus märgatakse inimest, kui tegevuste summa läbiviijat. Motivatsioonisüsteemis ei ole tasustatud üks konkreetne tegu, vaid materiaalse tunnustuse saab isik, kui tegevuste summa läbiviija.

Teisisõnu kool saab ja on alati saanud täiendavat tasu maksta vastavalt oma eelarvelistele võimalustele ning tänaseni on seda tehtud kõrge halduskoormuse ning osalise ebavõrdsuse tekkimisega.

Motivatsioonisüsteem lahendab ülaltoodud probleemi, sest sarnaselt praegusele süsteemile makstakse välja kogu eelarve, kuid seda tehakse kogu kollektiivile ühetaoliselt kehtivaid põhimõtteid järgides ning sealjuures vältides protsessilise ebavõrdsuse teket.

Mis on motivatsioonisüsteem?

Motivatsioonisüsteem on matemaatiline süsteem, mida toetab vahetu juhi poolt läbiviidav hindamisprotsess. Süsteemi eesmärgiks on tagada läbipaistvus ning protsessiline võrdne kohtlemine kooli lisatasude väljamaksmisel.

Tehniliselt on tegu süsteemiga, mis jaotab kõik kooli meeskonna liikmed n-ö osakuteks ning kooli personali eelarve jääk jagatakse läbi osakute summaga. Seeläbi saadakse hindamisprotsessi eelne osaku n-ö 1,0 väärtus. Hindamisprotsessis vahetu juht annab hinnangu meeskonnaliikme sooritusele.

Mis on motivatsioonifondist tasustatav sooritus?

Eesti Vabariigi üldhariduskoolina on meie kooli peamiseks eesmärkideks:

- Tagada ja toetada kõrgel tasemel **riikliku õppekava õpiväljundite** saavutamist õpilaste poolt.

- Suurendada õpilaste **koolirõõmu** läbi koolielu mitmekülgse rikastamise ja kiusamise vastase võitluse.

Ülaltoodu e õpilase arengu ja arengukeskkonna toetamisega peavad olema otseselt või kaudselt seotud KÕIK kooli tegevused.

Sellel teekonnal on kaks peamist parameetrit, milleks on õpilaste rahulolu kooli/õpetajatega ja õpiedukus. Motivatsioonifond on mõeldud selleks, et tunnustada neid, kes vastavates valdkondades tunnustust väärivat lisapingutust on üles näidanud.

Kui tihti makstakse välja motivatsioonifondi?

Motivatsioonifondi välja maksmine toimub kaks korda aastas. Enne juunikuist kollektiivpuhkust ning enne aastavahetust.

Millest motivatsioonifond moodustub?

- Keila Linnavalitsuse poolt eraldatud lisa-rahastus kooli personalieelarvesse.
- Täitmata KOV palgalised ametikohad.
- Asendused, mis ei ole tasustatud 100% asendustasuga (grupid koos jm).
- Normsuuruseid ületavad klassid (pearaha).
- Avamata jäänud rühmad ja kokku pandud rühmad (n: kehalises tehakse kahe klassi kohta 3 rühma, mitte 4 jms.)
- Üritused, mis kooli eelarve asemel teostatakse välisrahastusega (Erasmus, KiK jm)
- Muu kokkuhoid, mida on õnnestunud õppeaasta jooksul saavutada.

Mis on orienteeruv motivatsioonifondi suurus?

Motivatsioonifondi suurus on tänase esildiste süsteemi asendamisel ja linna lisarahastuse prognoosi põhiselt ca 4% kooli personali eelarvest, kuid võib koolisisese kokkuhoiu tulemusena tõusta (sõltub meist kõigist).

Koolil on Keila Linnavalitsusega kokkulepe “suletud eelarve” printsiibis, kus kool peab majandama endale eraldatud eelarvelises raamis ning selle sees saavutatud kokkuhoidu on võimalik koolil enda majas oma äranägemise järgi kasutada.

Igal juhul maksab kool motivatsioonifondi vormis välja 100% kogu oma “personalieelarve” jäägi. Seeläbi on loodud motiiv kõigi kooli meeskonna liikmetele leidmaks viise, kuidas erinevates olukordades jõuda lahendusteni säästlikumalt.

Kuidas on tagatud motivatsioonifondis õiglane jaotus?

Mot. fond kujuneb kahe parameetri alusel:

1. Kontakt-tundide osak (hindavad õppetooli juhid) = täiskoormuse korral 22 osakut
2. Klassijuhatamise osak (sisendi õppetooli juhtidele annavad õppejuhid) = 6 osakut.

Kokku kujuneb hinne täiskohaga töötajale sooritusele seega (22+6) e. 28 osaku osas. Kui õpetajal on suurem koormus (näiteks 30 tundi, siis temale määratakse 30 osakut + klassijuhatamise korral veel +6 e. kokku 36 osakut).

Väiksema koormuse korral kohaldub samuti töökoormusega suhestuv hulk osakuid (näide: 0,5 koormuse puhul 11 kontakt-tundi (22/2) e. 11 osakut). Seega jaotus põhineb koormusepõhisel panusel kooliellu.

1,0 koormus (TL) = 22 osakut (k.a. mittepedagoogiline personal). Täiendavad kuus osakut lisandub igale klassijuhatajale.

Ühe osaku "väärtus" e hindamisprotsessi eelne hind moodustub järgneva valemi läbi:

Kooli personali eelarve jääk X / kooli summaarne osakute arv $Y = X/Y$

Näide (Keila Kooli orienteeruv mot. fond 12.2022):

Jääk (50 000 eurot) / ((203 x 22 = 4466) + (6x93=558) = 5024) = 9,95 eurot (1 osak).

Kuidas toimub hindamine?

Enne hindamisprotsessi on iga inimese kohta iga osaku hindeks vaikimisi "B" e. raha hulk, mida saab jagada on jaotatud ainult koormuse, mitte veel soorituse põhiselt.

Tagamaks kõige suuremate kooliellu panustajate esiletõstmist on lisaks koormuse vaja hinnata ka sisulist panust, mille tegemise jaoks on kõige informeeritumas olukorras vahetu juht e. Õpetaja -> õppetooli juht -> õppejuht/juhtkond -> direktor. Näiteks õpetaja sooritust hindab õppetooli juht, mitte õppejuht.

Lisaks peab juht arvestama, et kogu hinnatava meeskonna aritmeetiline keskmine peab jääma "B". Näiteks ühe "A" hinde panek eeldab, et meeskonnas on vähemasti üks "C" (1,5 +0,5 = 2).

Iga juht kujundab oma meeskonna suhtes hinnangu, mis võiks tugineda järgnevale:

- kokkulepete/TP täitmine
- tunnivaatlused
- tagasiside (õpilased ja lapsevanemad)
- info vabatahtlike initsiatiivide kohta ja nende õnnestumiste kohta
- jt abistavad andmestikud, mida juht peab vajalikuks arvestada oma hinnangu kujunemisel (töötaja areng e. eneseareng, digipädevuste kaardistus jms)

Eeltoodud info peaks igal juhul olema koos ENNE arenguvestlust, sest arenguvestlus on koht, kus juht saab anda tagasisidet just eeltoodud andmetele tuginedes. Seejärel täidetakse arenguvestlusel arenguvestluse vorm, mis kinnitatakse juhi ja töötaja poolt.

Iga struktuuriüksuse puhul tuleb seega iga töötaja kohta täidetud arenguvestluse vorm. Nüüd juhi ülesanne on neid tulemeid kõrvutades jõuda järelduseni, et kes töötajatest kui suurt osakut osakonna tervikfondist väärib. e. juht määratleb protsendi (100% on summa, mida kõigi struktuuriüksuse töötajate vahel peab jagama)

Näide: Õppetoolis on 13 õpetajat. Seega iga inimese kohta on seega keskmine 6,79%. Nüüd juhi ülesanne ongi määratleda, et kes on panustanud rohkem ja saavad suurema % ja kes vähem tublid, saavad vähem. Kokku peab ikka summa tulema 100%.

Vastava protsendilise sisendi saanuna arvutab raamatupidamine välja täpsed summad. Lisaks juhi sisendile lisatakse summadele ka eraldi kokkulepitud erisused e määratledes osakuid, koos osakule kohalduva kordajaga (hinne (A-D või %) kujundabki vahetu juht igale töötajale väljamakstava motivatsioonifondi.

Oluline on rõhutada, et motivatsioonifond on **lepinguvälise täiendava tasu vabatahtlik maksmine** tööandja poolt ning põhitöö tegemise eest on meil tööleping ja kaasnev töötasu.

Lihtsustatud hindamismudel (saab ka ülaltoodus näites protsendipõhiselt) annab hindajaks olev struktuuriüksuse juht osakutele ühe neljast hindest:

A = erakordselt silmapaistev kooliellu panustamine (x 1,5 e. 150%)

Näide: õpetaja Lembi Hüvatõiv on oma töös olnud väga tubli ja kohusetundlik ning lisaks käinud lastega õppekäikudel, viinud õpilased olümpiaadidel edukate tulemusteni ja/või suutnud imesid teha erivajaduste laste kaasamisel õppeprotsessi, võtnud enda kanda sündmuse X korraldamise, edukalt kirjutanud projekti Ü ning lisaks pannud õla alla kolleegide tegevustele X, Y ja Z jne.

*Õpetaja Lembi Hüvatõiv on algatanud tegevuse Ä, millel on kollektiivselt oluline mõju. Õpetajal on **väga hea** koostöö erinevate koolielu osapooltega (õpilased, vanemad, tugimeeskond, abipersonal, juhtkond, haldusmeeskond), näiteks märkab tugimeeskond õpetaja suurt panust õpilase toetamisel ning tänu õpetaja tegevusele on õpilane leidnud parema viisi oma raskusega toimetulekuks.*

B = suur panus kooliellu (x 1,0 e. 100%)

*Näide: õpetaja Raak Lemmemeel on oma töös olnud tubli ja kohusetundlik. Õpetaja on panustanud tegevustesse X, Y ja Z. Õpetaja on üles näidanud initsiatiivi koolielu paremaks muutmiseks ning algatanud tegevuse E. Õpetaja on suutnud tõhusalt kaasata erivajadustega lapsed õppeprotsessi. Õpetaja on osalenud oma õpilastega üritusel C ja F. Õpetajal on **hea** koostöö erinevate koolielu osapooltega (õpilased, vanemad, tugimeeskond, abipersonal, juhtkond, haldusmeeskond).*

C = tubli panus kooliellu (x 0,5 e. 50%)

Näide: õpetaja Tõnn Ohevald on oma tööülesannetes kohusetundlik. Õpetaja panustab õppetooli tegevusse ning osaleb õppetooli poolt korraldatavatel tegevustel. Õpetaja teeb koostööd erinevate koolielu osapooltega (õpilased, vanemad, tugimeeskond, abipersonal, juhtkond, haldusmeeskond).

D = puudused TL täitmisel (x 0 e 0%) - tööandja ei saa premeerida täiendava lepinguvälise tasuga isikut, kes ei ole oma töölepingulisi ülesandeid korrektselt täitnud.

Näide: õpetaja Veli Ihavald käitumise ja/või tegevuse osas on esitatud põhjendatud kaebusi; tunnivaatlusel on ilmnunud tõsiseid puudujäike õppeprotsessi kujundamisel; õpetaja ei ole otsinud või vastu võtnud abi probleemkohtade lahendamiseks, millele on varasemalt tähelepanu juhitud. Õpetaja ei tee koostööd erinevate koolielu osapooltega (näiteks ei saa tugimeeskond õpetajat koostööle probleemide lahendamiseks). Õpetaja ei esita temalt palutud sisendit erinevatele dokumentidele või päringutele ka peale korduvat meeldetuletamist (näiteks arengukaart, iseloomustus vms).

NB! Ülaltoodud kriteeriumid on n-ö illustratiivsed näited. Juhi ülesanne on anda hinnang alati hinnatava tegevustest moodustuvale tervikule (panus) sh võttes arvesse erisusi (n: väikeklassi õpetaja ei saagi viia õpilasi olümpiaadidele, kuid võib jällegi saavutada väga tugeva õppeprotsessi kaasatuse väikeklassi õpilaste hulgas => kõrge hinnang).

Erandid:

Enne ülaltoodud osakutele rahalise määra (personalifondi jääk / osakute summa = 1,0 osaku vääring) fikseerimist toimub koolis personalifondiga seotud kokkulepete täitmine (mot. fondist), milleks on:

- Värbamisboonus. Kolleegi poolt edukalt meie maja konkursil osalenud ja katseaja läbinud isiku konkursile suunamise eest 500 eurot.
- Direktori fond (ca 3% kogu mot. fondist), mis jaotatakse direktori poolt eraldi.

Osakute hulka mõjutab ka töökorralduslike erisuste taotlemine (iga meeskonnaliikme poolt:

- Kui vähemalt 1,0 koormusega meeskonna liige on taotlenud endale erandit, mis ei võimalda temale tundide panemist kõigile viiele koolipäevale, siis vastav erand loetakse juba tööandja poolseks ulatuslikuks vastutulekuks ning seeläbi konkreetsele isikule määratud osakute arv jagatakse neljaga (n: 22 kontakt-tundi, aga sooviga anda neid neljal päeval = $22/4 = 5,5$ osakut).

Kokkuleppeline hindamiskriteerium/piirang:

Hindamise protsessi tulemusena ei tohi hindaja ühe osaku väärtust tõsta rohkem kui 2x. Teisisõnu, kui hinnatavaid osakuid isikul on 22, siis maksimaalne hinnang on 44. Kui isiku osakute arv on 3, siis maksimaalne hinnang on 6.

Kui hindajal on soov tõsta isiku osaku väärtust rohkem kui 2x (tugevad erandid ülimalt erakordsete soorituste puhul), siis on vaja seda eraldi ettepanekuna vajalik esitada juhiabile või koolijuhile.

Sisendi/hinnangu andmise tabeli üldine formaat (kui näiteks ühe osaku hind on 10€):

Nimi	Tundide arv	KLJ osakud (sisend ÕJ)	Osakuid kokku	Osakute hindamiseelne summa	Max: 2x osakute arv.
Aopelg	22	6	28 (22+6)	280 eur	max 560 eur
Luule	22	0	22	220 eur	max 440 eur
Villem	28	6	34 (28+6)	340 eur	max 640 eur
Bärbel	31	0	31 (31+0)	310 eur	max 620 eur
Käblik	11	0	2,75 (11/4)	27,5 eur	max 55 eur
Elmo	8	6	8 ((8/4=2)+6)	160 eur	max 320 eur

Soovituslik hindamisjuhend struktuuriüksuste juhtidele on järgnev:

Osakute osas annavad erinevates parameetrites hinnangu töötaja sooritusele õppetooli juhid. Õppetooli juhtidele on õiglase hinnangu andmiseks koostatud eraldi juhend (vt ka Lisa 1 : ÕTJ sisehindamise süsteem - eraldi saadetakse õppetooli juhtidele) vastava juhendi järgselt koguvad õppetooli juhid sisendit õppetooli sees, läbi arenguveestluste ning klassijuhatamise osas õppejuhilt ning omavad võimalust saada täiendavat sisendit ka ülejäänud juhtkonnalt.

Otsused:

1. Piloteerida motivatsioonisüsteemi 2022 eelarve jäägiga (UA toetuste jääk) 12.2022, mis seoses esildiste alusel tehtud väljamaksetele ei ole juunist rakenduva fondiga võrreldavas suurus.
2. Rakendada senise süsteemi asemel uut motivatsioonisüsteemi alates 01.2023, mis kajastub väljamaksete tegemises 06.2023 ja 12.2023.
3. Viia läbi koolitused kõigile hindajatele, et tagada läbipaistev ja ühetaoline hindamisprotsess (vastutaja: Öövel, tähtaeg: 30.05.2023)

Lisa 2: Põhjamaja tugimeeskonna vastutusvaldkonnad

Sisu: Kooli tugimeeskond on õpetaja ja klassijuhataja oluliseks partneriks õpilaste toetamisel. Tagamaks tugiteenuste kättesaadavuse on kehtimas juba järgnevad majapõhised abi-numbrid, millele helistades tuleb tugimeeskonnast keegi koheselt õpetajat toetama:

Põhjamaja: 5209296

Pargimaja: 59113922

Loodemaja: 59113771

Oluline on helistamisega samaaegselt igakordselt vormistada ka juhtumi kaart, et tugimeeskond saaks selle omapoolse töö alusdokumendiks võtta. Eeltoodud protsessi läbi on tagatud tugimeeskonna kättesaadavus õpetajatele.

Tagamaks tõhusat tugimeeskonna töö õpilaste väga suure hulga juures on oluline fikseerida ka tugimeeskonna liikmetele selged vastutuspiirid, mis võimaldavad oma vastutusallas olevaid õpilasi aja jooksul põhjalikult tunda õppida (n: nagu klassijuhataja tunneb oma klassi õpilasi, aga ei pruugi tunda kogu lennu õpilasi).

Eeltoodust lähtuvalt on Põhjamaja tugimeeskond, kes senini on kõik koos osalenud juhtumite haldamises, leppinud kokku järgneva vastutusvaldkondade jaotuse:

Roll	Tugimeeskonna liige	Vastutusvaldkond
HEVKO	Liina Paap (0,5 koormus)	Dokumentide (IÕK jm) koostamisel tugimeeskonna toetamine kuni 01.2023
Sotsiaalpedagoog	Marika Kuldjärv	5 ja 6 lend + 7A, 7B, 7C (340 õp)
Sotsiaalpedagoog	Kerli Kanniste	8 ja 9 lend + 7D, 7E, 7F (347 õp)
Sotsiaalpedagoog	Kärt Kõluvere	Kõik väikeklassid (64 õp. e x 4 = 256)
Psühholoog	Marleen Lomann	Nõustamine/hingeline tugi
Psühholoog	Maret Kasepalu (0,5 koormus)	Nõustamine/hingeline tugi

Seeläbi tekib järgnev protsess:

Pöörduja (aineõpetaja ja/või klassijuhataja) -> **Tugikeskuse telefon** (vastab graafiku alusel telefoniga olev tugimeeskonna liige) -> **Suunamine vastutajale ja/või ise juhtumikaardi võtmine** õpetajalt ning hilisem **jätkutegevusteks vastutajale suunamine**.

Vastutusvaldkondade põhine õpilaste toetamine toob täiendavalt kaasa olukorra, kus luuakse eeltingimused ka dokumendipõhise toe olulisele kvaliteedihüppele, sest oma vastutusvaldkonnas hakkab õpilast puudutavat dokumentatsiooni koostama ja haldama

sotsiaalpedagoog, kes tunneb õpilasi oluliselt paremini, kui kooliüleselt kõigile dokumente koostav isikust on võimalik eeldada.

12.10.2022 toimus Keila Linnavalitsuses õpilastoimikute süsteemi ClassAct tutvustus, mis võetakse tugimeeskonna ja kooli administratsiooni tööd toetava töövahendina kasutusele alates 01.2023. Seeläbi tekib olukord, kus ülaltoodud vastutusvaldkondade põhiselt haldab kooli sotsiaalpedagoog oma lõigu õpilastoimikuid ning seal sisalduvate andmete õigsust. Terviklikud ja ajakohased andmed loovad omakorda eelduse õpilase toetamise sisulist tööd teha oluliselt tõhusamalt (mustrid, puudub igakordne nullist andmete korjamise vajadus jne).

Otsused:

1. Ülaltoodud loogika rakendub alates 17.10.2022. Formaalselt ametikohtade ümbermängimine toimub koosmõjus planeeritava struktuuri uuendamisega (vt 12.09.2022 protokoll).
2. M.Kuldjärv psühholoogi ametikoht kujuneb alates 01.11.2022 ümber sotsiaalpedagoogi ametikohaks.
3. L.Paap HEVKO ametikoht (0,5 ametikoha ulatuses) kujuneb alates 01.01.2023 ümber sotsiaalpedagoogi ametikohaks.
4. Põhjamaja HEVKO (lapsehoolduspuhkusel) naasemisel muutub tema ametikoht vastavalt (vt L.Paap ametikoha muutus) 0,5 sotsiaalpedagoogi (juhtumihaldus) ja 0,5 HEVKO (tugimeeskonna töö juhtimine + ümarlaudadel jm kooli esindamine) ametikohaks.

Lisa 3: Kooli paiknemine riigieksamite pingereas

Iga-aastaselt meedias ilmuv koolide edetabel moodustatakse kõigi Eesti gümnaasiumite riigieksamite tulemuste põhjal. Kuigi vastav andmestik kätkeb endas ainult väikest osa koolist toimuvast, on tegu siiski laiemale üldsusele ühtselt arusaadava mõõdikuga.

On oluline teadvustada, et pingereas olevad koolid ei „võistle“ siiski päris ühtsetel alustel, vaid neid on võimalik jagada järgnevateks kategooriateks:

1. Valitud õpilastega koolid (nn G5 + erakoolid) e. nn eliitkoolid.
2. Piirkonnakoolid
3. Mittestatsionaarse õppega koolid, kus õpivad õpilased, kes on statsionaarse õppe erinevatel põhjustel, kuid ennekõike tulemuslikkuse vähesuse tõttu pooleli pidanud jätma.

Keila Kool on piirkonnakool, mille osaks on ka mittestatsionaarne õpe. Kaasnevalt on Keila Kooli paiknemine statsionaarse ja mittestatsionaarse õppe keskmiseks. See omakorda tekitab iga-aastaselt olukorda, kus kooli statsionaarse õppe sooritust kuvatakse koos madalama mittestatsionaarse õppe sooritusega. Sealjuures on oluline märkida, et Keila mittestatsionaarne õpe on teiste mittestatsionaarse õppega õppeasutuste võrdluses heal tasemel.

2022. aasta Postimehe artiklis avaldatud koolide pingereas oli Keila Kooli kohaks: **56. koht**, sest valemi alusel arvatud tulemuste keskmise andis 154,8 punkti, mis toimus kahe õppeliigi liitmise läbi. Eraldiseisvana on aga tulemused järgnevad:

Stats	53,7	58,6	51,7	164
MS	15,6	48,4	25,6	89,6

Eeltoodust lähtuvalt on eksitav meedias toodu, mis võimaldab laiemal üldsusel anda hinnangu Keila gümnaasiumiõppele. Keila Kooli statsionaarse õppe soorituste koond paigutaks kooli pingereas 12. koha võrra kõrgemale e. 46. kohale.

Koht	Kooli nimi	Eesti.k	Ingl.k	Mat.	Kokku
41.	Tallinna Järveotsa Gümnaasium	51,7	63,9	53,6	169,2
42.	Rakvere Gümnaasium	53,1	63,9	51,8	168,8
43.	Tallinna Tehnikagümnaasium	52,7	56,5	58,6	167,8
44.	Tallinna Kuristiku Gümnaasium	56,8	58,2	50,5	165,5
45.	Kiili Gümnaasium	55,9	63	46,2	165,1
46.	Keila Kooli statsionaarne õpe	53,7	58,6	51,7	164,0
47.	Noarootsi Gümnaasium	52,5	57,5	52,9	162,9
48.	Tallinna Mustamäe Gümnaasium	41,1	58,7	61,6	161,4
49.	Hiumaa Gümnaasium	61,8	58	40,8	160,6
50.	Kadrina Keskkool	49,8	59,2	51,6	160,6

Mittestatsionaarse õppega õppeasutuste riigieksamite tulemite edetabel:

1	Tartu Täiskasvanute Gümnaasium	108,9
2	Tallinna Vanalinna Täiskasvanute Gümnaasium	103,8
3	Viljandi Täiskasvanute Gümnaasium	101,4
4	Tartu Kutsehariduskeskus	98,8
5	Keila Kooli mittestatsionaarne õpe	89,6
6	Pärnumaa Kutsehariduskeskus	89,6
7	Rakvere Ametikool	84,2
8	Tallinna Polütehnikum	84
9	Haapsalu Kutsehariduskeskus	81,4
10	Jõgeva Täiskasvanute Keskkool	81
11	Tallinna Täiskasvanute Gümnaasium	80,7
12	Pärnu Täiskasvanute Gümnaasium	80,7
13	Tallinna Tööstushariduskeskus	79,2
14	Järvamaa Kutsehariduskeskus	74,5
15	Viljandi Kutseõppekeskus	70,4
16	Võrumaa Kutsehariduskeskus	68,3
17	Kohtla-Järve Täiskasvanute Gümnaasium	67,2
18	Valga Kaugõppegümnaasium	66,4
19	Tallinna Teeninduskool	65,1
20	Valgamaa Kutseõppekeskus	64,2
21	Kehtna Kutsehariduskeskus	57,9
22	Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus	57,5

Lisa 4: Ettepanekud seose B-võõrkeele valikuga ning võõrkeele arendamisega Keila koolis

Sisu:

B-võõrkeel valik ja rühmade komplekteerimine:

Seoses B-võõrkeele valikuga on tekkinud arusaamatused, miks otsustati sellel aastal saksa keele rühma 6. klassis avamata jätta. Siiaaani on avatud rühmad, mis koosnevad liitühmadest kahest klassist ja õpilaste arv pidi olema 12 (erandkorras on ka väiksemad rühmad viimastel aastatel avatud. Minu poolt pakutud lahendus oli: Teha liitühm kahest klassist ning panna paralleelseks nendest klassidest tööle 3 vene keele rühma. Eelmine juhtkonna põhjenduse oli: Sest tuleks üks rühm liiga palju ja selleks ei ole finantse, mis tundub selgelt ebaloogiline. Seega oleks hea teha kogu protsess läbipaistvamaks ja panna kõigile arusaadavatele alustele.

Rõhutan siinkohal, et saksa keel on Keilas aastatel enne mind kooli poolt olnud maha surutud, kus isegi klassides, milles valisid 40% õpilastest saksa keelt ei saanud võimaluse õppida saksa keelt. Üle 80% nendest õpilastest lõpetasid sel aastal meie kooli täitmata riiklik õppekava, mille järgi peaks oskama B-võõrkeelt B1 tasemel gümnaasiumi lõpus

Võõrkeele valikuvõimaluste parendamine Keila koolis:

Õppejuhi täiendus:

2 klassi peale grupi moodustamise tingimuseks on see, et vähemalt kahest klassist peaks 12 õpilast kokku tulema. Heli Uustali poolt läbiviidud küsitluses oli kahes klassis rohkem soovijaid, aga 12 kokku ei tulnud. Ülejäänud soovijad olid üksikud õpilased erinevatest klassidest.

Mittestandartse grupi (paralleeli peale 1 grupp) moodustamiseks peaks tunniplaanis omavahel kokku siduma kõikide klasside kahe vene keele õpetaja ja ühe saksa keele õpetaja tunnid, mis on tunniplaani seisukohast väga problemaatiline. Koolil on aga kohustus tagada õpilaskeskne tunniplaani.

Majanduslikust aspektist tähendab see seda, et kõikides klassides peab ikkagi olema 2 vene keele õpetajat (ühete vene keele gruppi ei saa panna 23 õpilast kui ainult 1 valib saksa keele) + lisaks saksa keele õpetaja. Ehk tegelikult ei teki majanduslikku katet saksa keele tundide jaoks, sest ühesti klassist ei saa ühte vene keele õpetajat ära võtta ning asendada saksa keelega.

Otsused:

- Võimaldada õpetajatel 5. klasside klassijuhataja tundides läbi viia oma keele propageerimise tunde (vene keele õpetajad saavad tutvustada vene keele õppe kasulikkust ja saksa keele õpetajad saksa keele kasulikkust). Aineõpetaja saab ise klassijuhatajaga sobiva aja kokku leppida.
- Kui huviringi korraldaja soovib tänastele 6. klassi õpilastele saksa keele õpetamise eesmärgil huviringi avada, siis tema võib seda teha ning kool toetab vastavat

tänuväärset ettevõtmist läbi tasuta kooli ruumide kasutuseks andmise. Ringijuhi tasu kool ei maksa, sest kool peab jätkuvalt tasuma ka B võõrkeele õpetamise tasu.

- **JK ei toeta:** Lahendus kuidas peaaegu kõik õpilased saaksid oma võõrkeele valikut võiks olla ka klasside ümberkomplekteerimine 6. klassis. Sel juhul ei peaks keegi õppima võõrkeelt, mida ta pole valinud - põhjus: tehnilise teostuse keerukus, mõju tunniplaanile jm.
- Keelerühm avatakse alates 12 õpilasest ka juhul, kui rühm pannakse kahest klassist kokku.
- Võõrkeelte õppetool saab otsustada, et kas 8. klassi lõpus viia läbi igal aastal tasemetest, mil vaadatakse üle, kas võõrkeele õppija on õigel teel ja omandanud B-võõrkeele vähemalt A1 tasemel. Testid peavad olema samasugused nii vene, kui ka saksa keeles.
- Eraldiseisva keelteklassi avamine ei ole praegu päevakorras, seoses väga vähese vaba tunniressursiga progümnaasiumi astmes ning kavaga taastada lennupõhiste tasemerühmade süsteem.
- Tänapäevane õppekorraldusloogika gümnaasiumis on üles ehitatud dünaamikale ja valikuvabadusele - keeleõpe seob õppuri konkreetse mooduliga ning eeldaks järjepidevat õpet ja ei võimalda nõ poole pealt liitumist.