

Kergu Lasteaia-Algkooli sisehindamise kord

1. Sisehindamise mõiste:

Sisehindamine on järjepidev ja süstemaatiline kasvatustegevuse ning juhtimise analüüs ning tulemuslikkuse hindamine õpilaste ja kooli arenguks vajalike juhtimisotsuste vastuvõtmiseks. Sealhulgas tagab sisehindamine kooli järjepideva arengu, selgitades välja tugevused ja parendusvaldkonnad.

Sisehindamine jaguneb:

1. Sisekontroll – eesmärgiks põhiriskide vältimine
2. Enesehindamine – võtta vastu otsuseid parendustegevuseks.

2. Eesmärk:

Sisehindamise eesmärk on tagada õpilaste arengut toetavad tingimused ja õppeasutuse järjepidev areng, selgitades välja õppeasutuse tugevused ja parendusvaldkonnad. Neist lähtuvalt koostatakse arengukava tegevusplaan.

3. Sisehindamise põhimõtted:

Sisehindamise põhimõtted tulenevad kooli põhiväärtustest. Sisehindamine on kompleksne tegevuste kogu, mille käigus jälgime protsesse, mitte üksikisikuid.

Erinevatel meetoditel kogume informatsiooni, mis annab pildi kooli hetkeolukorrast kõigil võtmealadel. Kogutud andmed võimaldavad jälgida püstitatud eesmärkide täitmist, samuti kõrvutada kooli töö tulemuslikkust võrdlusgrupi ja riigi keskmiste tulemustega. Parendamist vajavates valdkondades leiame ühiselt olukorra tekkepõhjused ja kavandame tegevused puudujääkide kõrvaldamiseks. Nii väldime põhiriske ja tagame kooli arengu.

Kooli sisehindamise protsessis osalevad kõik kooli töötajad, õpilased ja koostööpartnerid. Sisehindamine peab tagama kõigi osapoolte rahulolu. Nii sisekontrolli kui enesehindamise käigus kogutud informatsiooni dokumenteerime vastavalt kokkulepitud vormile (vt lisad PUUDUVAD!)

kogutud info põhjal koostatud analüüsid esitame tagasisidena kõikide sisehindamises osalenud osapoolte töökoosolekul, hoolekogus ja lastevanemate koosolekul.

Üks kord aastas koostab direktor sisehindamise aruande, mille esitab õppenõukogus. Selle alusel anname hinnangu aasta tööle ja seame eesmärgid uueks õppeaastaks. Laiapõhjalise aruande põhjal täiendame arengukava tegevusplaani. Iga kolme aasta järel esitame kooli tegevuse aruande Riikliku Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskusele.

4. Hindamisele kuuluvad võtmealad ja kriteeriumid:

1. Eestvedamine ja juhtimine (eestvedamine, strateegiline juhtimine)
2. Personalijuhtimine (personali kaasamine ja toetamine, personali arendamine, hindamine ja motiveerimine)
3. Koostöö huvigruppidega (koostöö kavandamine, huvigruppide kaasamine, koostöö hindamine)
4. Ressursside juhtimine (eelarveliste ressursside juhtimine, materiaal-tehnilise baasi arendamine, inforessursside juhtimine, säästlik majandamine ja keskkond)
5. Õppe- ja kasvatustsükkel (õpilaste areng, õppekava, õppekorraldus ja meetodid, väärtused ja eetika.)
6. Õpilastega seotud tulemused (õpijõudlus, terviseedendus, HEV õpilaste iseärasustega arvestamine, huvitegevus, õpilastega seotud statistika, õpilaste rahulolu)
7. Personaliga seotud tulemused (personali saavutused, täiendkoolitus, personali rahulolu,

personaliga seotud statistika)

8. Huvigruppidega seotud tulemused (kooli hoolekogu, õpilasomavalitsuse roll ja aktiivsus, avalikkussuhted, kaasatus otsustamisse, tagasiside ja rahulolu)
9. Õppeasutuse näitajad (õpilaste ja õpetajate suhtarv, õpilaste arv ja klasside täituvus, õpilaste osalus õppetöös, õpikeskkond, arvutitega varustatus, raamatukogu, kooli hoolekogu, eelarve)

4. Sisehindamise protsessis osalevad hindajatena

1. kooli juhtkond
2. õpetajad
3. teenindav personal
4. lapsevanemad
5. õpilased
6. koostööpartnerid

5. Hinnangute kujunemine:

Hinnangud kujunevad kogutud andmete analüüsil ning võrreldavate tulemuste kõrvutamisel. Sellest lähtuvalt võetakse suund edaspidiseks tegevuseks.

Kergu Lasteaias-Algkoolis kogutakse järgmisi andmeid:

- Töötajate rahulolu – uuring (direktor)
- Õpilaste rahulolu -uuring (direktor)
- Lastevanemate rahulolu – arenguvestlustes esitatud ettepanekute dokumenteerimine (klassijuhatajad, lasteaia õpetajad)
- koostööpartnerite rahulolu - küsitlus, vestlus (direktor)
- SWOT-analüüs (direktor)
- Mikrokliima uuring (sotsiaalpedagoog)
- Personali analüüs (direktor)
- Motivatsioonisüsteemi analüüs (direktor)
- Täiend- ja tasemekoolitus (direktor)
- Tunnianalüüsid (direktor)
- Projektides osalemine (direktor)
- Eelarve täitmise analüüs (direktor)
- Õpikeskkonna olukord (direktor)
- Kooli dokumendiregistri analüüs (direktor)
- Info liikumise analüüs (direktor)
- Meedias kajastatuse analüüs (direktor)
- Asendustundide kokkuvõte (direktor)
- Ärajäänud tundide analüüs (direktor)
- Koolikohustuse täitmine (sotsiaalpedagoog)
- Osalemine olümpiaadidel (direktor)
- Klassiväline tegevus: huviringid, huvitegevus ja ürituste analüüs (direktor)
- Õpijõudlus (direktor)
- Õpilaste toetamine (tugisüsteemide koordinaator)
- Õpilastega seotud statistilised andmed (direktor)
- Õpetajate aasta eneseanalüüsi-põhine tööaruanne (direktor)

7. Sisehindamises kasutatavad meetodid:

1. Andmete kogumine
2. Andmete kirjeldamine
3. Analüüs
4. Tegevusnäitajate võrdlev analüüs, statistika

5. Rahulolu- uuringud (õpilased, kooli personal, lapsevanemad, kooli lõpetanud)
6. Vestlused
7. Vaatlused
8. Enesehindamine
9. Meeskonnatöö hindamine
10. Arenguestlused
11. Finantsaruanded

8. Hinnangu vormistamine:

Hinnangud vormistame kirjalikult võtmealati sisseseatud hinnangulehtedel, sisehindamise märkmelehtedel, õppetunni analüüsi lehtedel, tööaruannetes ja erinevate valdkondade analüütilistes aruannetes.

9. Hinnangu esitamine:

Hinnang esitatakse tagasisidena kõigile kollektiivi liikmetele ja koostöögruppidele.

10. Korralduslikud toimingud:

Sisehindamise teostamise kohta koostatakse tegevuskava, milles määratletakse võtmealad, valdkonnad, sisehindamise aeg, meetodid ja teostaja.