KINDLUSE KOOL

PARENDUSTEGEVUSTE KAVA

Kindluse Kool

oktoober 2026

Sisukord

Sissejuhatus **3**
Kriteerium 1. Õppekavaarendus on kaasav, süsteemne ja tõenduspõhine **4**
Kriteerium 2. Õppimise ja õpetamise protsessis arvestatakse iga õppija eripära ning toetatakse tema terviklikku arengut **5**
Kriteerium 3. Õppija arengu seire ja hindamine toetavad kavandatud õpiväljundite saavutamist **7**
Kriteerium 4. Kooli juhtimine on väärtuspõhine, koostöine ja arengule suunatud **9**
Kriteerium 5. Koolis on tagatud õppijate, õpetajate ja teiste kooli töötajate vaimne, sotsiaalne ning füüsiline heaolu **11**
Kriteerium 6. Koolis on väärtustatud ja tagatud õpetajate ning teiste kooli töötajate professionaalne areng **14**
Hindamismeeskonna soovitused kooli pidajale **17**

Sissejuhatus

Kindluse Kool osales 2025/2026. õppeaastal Eesti Hariduse Kvaliteediagentuuri (HAKA) üldhariduse kvaliteedihindamise protsessis. Kooli eneseanalüüs valmis ajavahemikus august 2025–veebruar 2026 ning selle koostamisse kaasati kooli töötajaid, õppijaid ja lapsevanemaid erinevate arutelude, küsimustike ja esindusvormide kaudu. Hindamismeeskonna koolikülastus toimus 31. märtsist 1. aprillini 2026 ning hindamismeeskond esitas lõpparuande 5. juunil 2026.

Kvaliteedihindamise protsess võimaldas Kindluse Koolil süsteemselt analüüsida oma seniseid tegevusi, tuua esile toimivad praktikad ning täpsustada edasisi arenguvajadusi. Kooli eneseanalüüsi täiendas hindamismeeskonna väline vaade, mis aitas kinnitada olemasolevaid tugevusi, täpsustada arenguvajadusi ning anda sisendit edasiste arendustegevuste kavandamiseks.

Hindamisaruande ja eneseanalüüsi tulemusi arutati 2026. aasta juunis ühiselt kogu kooli personaliga. Töötajad said analüüsida välja toodud tugevusi ja arengukohti, anda sisendit parendustegevuste täpsustamiseks ning osaleda prioriteetsete arengusuundade valimisel. Saadud ettepanekuid kasutati parendustegevuste kava koostamisel ja tegevuste ajastamisel, et kavandatud arengusammud lähtuksid nii hindamistulemustest kui ka töötajate kogemusest ning hinnangust tegevuste rakendatavusele.

Parendustegevuste kava arutati 14. septembril 2026 ümarlaual koos HAKA, hindamismeeskonna ja koolipidaja esindajatega. Arutelu põhjal täpsustati eelkõige tegevuste elluviimise ajakava ja etappe, arvestades tegevuste omavahelisi seoseid, kooli prioriteete ning jõukohast arendustempot.

Käesolev parendustegevuste kava põhineb Kindluse Kooli eneseanalüüsil ja HAKA hindamisaruandel ning koondab kuue kvaliteedikriteeriumi lõikes kooli edasised prioriteetsed arendustegevused. Kavas on ühendatud hindamismeeskonna soovitused ja eneseanalüüsis sõnastatud parendustegevused ning määratud nende elluviimise periood, vastutus ja oodatav tulemus või mõju. Kava lõpuosas on eraldi koondatud kooli pidajale suunatud hindamismeeskonna soovitused. Nende rakendamine eeldab koolipidaja otsuseid, tuge või koostööd kooliga.

Parendustegevuste kavas kavandatud tegevused on tervikuna sisendiks Kindluse Kooli uue arengukava koostamisel, mistõttu ei ole tegevuste seoseid arengukavaga tabelites eraldi korratud. Ühtlasi on parendustegevuste kava töövahendiks kokkulepitud arendustegevuste rakendamise, seire ja mõju hindamise korraldamisel. Kavas toodud tegevused seotakse kooli edasise arendustöö ja üldtööplaaniga ning nende elluviimist ja tulemusi vaadatakse üle vähemalt kord õppeaastas regulaarse sisehindamise raames.

Tabelite veerus „TEGEVUS“ on kirjeldatud parendustegevused ja oodatavad tulemused või mõõdikud. „ARENGUD“ esitab tegevuste aluseks olevad eneseanalüüsi parendusettepanekud ning hindamisaruande tähelepanekud ja soovitused. „TÄHTAEG“ näitab elluviimise aega või perioodi ja olulisemaid etappe; kaldkriipsuga aastaarvud tähistavad õppeaastaid. „VASTUTAJA“ nimetab vastutava ametikoha; mitme vastutaja korral täpsustatakse eestvedaja ja vastutusjaotus kooli juhtimiskvaliteedi dokumendis. „KOMMENTAARID“ sisaldab täpsustusi, koostööpartnereid ja seoseid teiste tegevustega.

Parendustegevuste kavas on kasutatud lühendeid:
HA – hindamisaruanne: HAKA hindamismeeskonna aruandes esitatud tähelepanekud, järeldused ja soovitused;
EA – eneseanalüüs: Kindluse Kooli eneseanalüüsis esitatud arenguvajadused ja parendusettepanekud;
K1–K6 – kvaliteedikriteeriumid 1–6: tähised, mida kasutatakse tegevuste omavahelistele seostele viitamisel.

Kriteerium 1. Õppekavaarendus on kaasav, süsteemne ja tõenduspõhine

TEGEVUS	ARENGUD	TÄHTAEG	VASTU-TAJA	KOMMENTAARID
1. Töötada välja ja rakendada süsteemne ja kaasav õppekava arendamise ja uuendamise protsess. Leppida kokku õppekavaarenduse ajakava, osapoolte rollid ja vastutus, arendamisel kasutatavad andmed ning õppekava rakendumise seire ja tehtud muudatuste mõju hindamise põhimõtted. Määratleda, millistes õppekavaarenduse etappides ja milliste meetoditega kaasatakse töötajaid, õppijaid, lapsevanemaid ja teisi olulisi osapooli ning kuidas antakse neile tagasisidet sisendi kasutamise kohta. **Tulemus/mõõdik:** õppekavaarenduse kord ja iga-aastane arendustsükkel on kokku lepitud ja rakendatud. Kokkuleppes on määratletud osapoolte kaasamise põhimõtted ning oluliste arendusotsuste puhul on jälgitav seos andmed ja sisend → järeldus → otsus → tegevus → mõju hindamine. Õppekava oluliste arendusteemade puhul on töötajad, õppijad ja lapsevanemad kaasatud kokkulepitud viisil ning neile antakse tagasisidet sisendi kasutamise kohta.	**HA:** töötada välja kõiki huvigruppe kaasav õppekava uuendamise ja täiendamise kord; kokku leppida, kuidas kogutakse ja kasutatakse õpitulemuste ning tagasiside andmeid, kuidas kaasatakse õppijaid ja lapsevanemaid sisulisemalt õppekavaarendusse ning kes mille eest vastutab. **EA:** kujundada teadlik ja järjepidev õppekavaarenduse tsükkel, mis seob seireandmed, sisehindamise, arengukava eesmärgid ja arendusotsused; täpsustada osapoolte rollid ja vastutus ning kujundada senisest süsteemsem ja läbipaistvam kaasamispraktika.	2027/28: süsteemi väljatöötamine ja kokkulepete sõlmimine 2028/29: esimene terviklik arendusprotsess ja esmase mõju hindamine 2029/30: arendustsükli järjepidev rakendamine, mõju hindamine ja vajadusel protsessi täpsustamine.	Õppejuhid	Seostub tugevalt K3 ja K4 andmepõhise juhtimise tegevustega.
2. Töötada välja ühtne ainekavade ülesehitus ja digitaalne töökeskkond ning ajakohastada selle alusel järk-järgult ainevaldkondade ainekavad. Ainekavade ajakohastamisel täpsustada ka kokkulepitud metoodilised ootused ja rakenduspraktikad. **Tulemus/mõõdik:** ühtne ainekava vorm ja töökeskkond on loodud ning kõik ainevaldkonnad on kokkulepitud perioodi jooksul oma ainekavad uuele alusele viinud. Õpetajate tagasiside põhjal toetab uus ülesehitus ainekavade kasutamist praktilise töövahendina ja ainevaldkondade koostööd.	**HA:** kokku leppida ühtne ainekava vorm ja digitaalne töökeskkond, mis võimaldab hallata ainesisu, lõiminguid, õpitulemuste tagasisidestamist, õppematerjale ja diferentseerimist; soovitus vaadata koos ainevaldkondadega üle ainesisu ja paigutada see ajaraami. **EA:** sõnastada selgemalt metoodilised ootused ja rakenduspraktikad ning tugevdada õppekava kasutajasõbralikkust.	2026/27: tiimi loomine, digikeskkonna loomise käivitamine, piloteerimise ettevalmistus. 2027/28: ainekavade sisuline korrastamine, ühtse ülesehituse ja digikeskkonna prototüübi piloteerimine ning kasutuselevõtu alustamine. 2028/29: kasutuselevõtt kõigis ainevaldkondades.	Õppejuhid	Ühtse struktuuri eesmärk on toetada õppekava terviklikku rakendamist, ainevaldkondade koostööd ning muuta õppekava õpetajale praktiliseks töövahendiks.
Hindamismeeskonna soovitused, mida ei arvestata (koos põhjendusega): Üldõpetuse lõimingusse kaasata ka muusika, liikumisõpetus ja võõrkeeled. Kool ei pea lõimingu laiendamist praeguses arenguetapis eraldi parendustegevusena võimalikuks. Esmalt korrastatakse ja ühtlustatakse üldõpetuse sisu ning rakendamise põhimõtted. Lõimingu laiendamise vajadust hinnatakse pärast üldõpetuse sisulise raamistiku korrastamist.				

Kriteerium 2. Õppimise ja õpetamise protsessis arvestatakse iga õppija eripära ning toetatakse tema terviklikku arengut

TEGEVUS	ARENGUD	TÄHTAEG	VASTUTAJA	KOMMENTAARID
1. Kujundada ja rakendada kooliülesed õpetamise põhimõtted, mis toetavad iga õppija võimetekohast arengut. Leppida kokku õppijate algtaseme kaardistamise ja diferentseerimise põhimõtted ning nende rakendamine õpetamisel ja hindamisel. Kujundada ühised seire-, refleksiooni- ja tagasisidestamispõhimõtted kokkulepitud õpetamispraktikate rakendumise hindamiseks ja õppetöö arendamiseks. **Tulemus/mõõdik:** algtaseme kaardistamise ja diferentseerimise kooliülesed põhimõtted on kokku lepitud ja rakendatud ning seire näitab kokkulepitud praktikate ühtlasemat rakendumist.	**HA:** koolis ei ole kokku lepitud ega seiratud õppe diferentseerimise põhimõtteid ainetunnis ja hindamises. Hindamismeeskond soovitab kokku leppida ühised õpetamise põhimõtted, sh diferentseerimise rakendamise viisid, ning tagada nende järjepidev rakendumine ja regulaarne seire. **EA:** algtaseme kaardistamise ja diferentseerimise praktikad on ebaühtlased. Kujundada kooliülene õppeprotsessi juhtimise ja analüüsi raamistik ning ühtsed kokkulepped seire, refleksiooni ja tagasisidestamise osas.	2027/28: põhimõtete kokkuleppimine ja rakendamise alustamine. 2028/29: süsteemne rakendamine, seire ja vajadusel täpsustamine.	Õppejuhid	Rakendamine toimub koostöös juhtõpetajate ja ainevaldkondadega. Seostub K6 professionaalse arengu tegevustega.
2. Kujundada andekate ja kõrge õpivõimekusega õppijate märkamiseks ja toetamiseks kooliülene süsteem. Leppida kokku märkamise ja kaardistamise põhimõtted, rikastatud ja süvendatud õppe võimalused, individuaalsete arenguteede toetamine ning seotud osapoolte rollid. **Tulemus/mõõdik:** õpetajate teadmised andekate ja kõrge õpivõimekusega õppijate märkamisest ja toetamisest on tugevnenud ning koolis on kaardistatud peamised olemasolevad ja võimalikud arenguvõimalused. 2027/28. õppeaastal on kokku lepitud ja rakendatud kooliülesed märkamise ja toetamise põhimõtted, mille alusel kavandatakse õppijatele sobivaid rikastatud õppe võimalusi ja individuaalseid arenguteid.	**HA:** andekate õppijate toetamine vajab süsteemset lahendamist. Hindamismeeskond soovitab määrata andekate ja suurema akadeemilise potentsiaaliga õppijate toetamise eest vastutaja, kes kujundab andekate tuvastamise, õpiteede laiendamise ja õpetajate nõustamise põhimõtted. **EA:** andekate ja kõrge õpivõimekusega õppijate sihipärane märkamine ja süsteemne arendamine ei ole välja kujunenud. Kujundada kooliülene lähenemine, mis loob süsteemsed võimalused rikastatud õppeks ja individuaalsete arenguteede kavandamiseks.	2026/27: esmaste tegevussuundade kujundamine, õpetajate pädevuse arendamine. 2027/28: kooliülese märkamise ja toetamise põhimõtete väljatöötamine ja rakendamine, sh rikastatud õppe ja individuaalsete arenguteede võimaluste kaardistamine.	Kaasava hariduse ja pro-gümnaasiumi valdkonnajuht	Alates 2026. aasta augustist on kooli juhtkonnas kaasava hariduse ja progümnaasiumi valdkonnajuht, kelle tööülesannete hulka kuuluvad andekate ja kõrge õpivõimekusega õppijate toetamise süsteemi väljatöötamine ja arendamine.

3. Täpsustada õppija individuaalse toe pakkumise rollid, vastutus ning koostöö- ja infoliikumise põhimõtted. Vaadata üle HEV-õppijate õppekorralduse ja tugiteenuste rakendamise kord ning leppida kokku seotud osapoolte rollid toe vajaduse märkamisel, kavandamisel, rakendamisel ja seiramisel. Täpsustada ka info liikumine töötajate vahel ning lapsevanema teavitamine. **Tulemus/mõõdik:** rollid, vastutus ja infoliikumise põhimõtted on kokku lepitud ja rakendatud; töötajate tagasiside näitab suuremat rolliselgust ning lapsevanematele on kokkulepitud viis rakendatava toe ja õppija arengu kohta info saamiseks.	**HA:** hariduslike erivajadustega õppijate õppekorralduse põhimõtted ja tugiteenuste rakendamise kord vajavad täpsustamist rollijaotuse osas. Hindamismeeskond soovitab kokku leppida, kuidas toimub pedagoogide koostöö individuaalse toe pakkumisel ja kuidas info jõuab operatiivselt eri osapoolteni, sh lapsevanemateni. **EA:** tugisüsteem on üldjoontes toimiv, kuid edasiarendamist vajab info liikumise selgus – õppija toevajadust puudutav info ei liigu alati õigel ajal aineõpetajate, mentori ja tugispetsialistide vahel.	2026: rollide kaardistamine (juuni) ning rolliselgust toetavate visuaalide loomine ja kokkulepete täpsustamine (sügis 2026). Hiljemalt 2027. a jaanuari lõpuks: uuendatud rolli-, vastutus- ja infoliikumise põhimõtted rakendatud.	Tugimeeskonna-juht	
4. Analüüsida regulaarselt õppijate toevajaduse ja kooli tugivõimekuse vastavust ning kavandada analüüsi põhjal tugisüsteemi jätkusuutlikku arengut. Hinnata tugispetsialistide kättesaadavust, tugimeetmete mahtu ning leppida kokku kooli tasandil rakendatavad tegevused ja koolipidaja tuge eeldavad arenguvajadused. **Tulemus/mõõdik:** vähemalt kord õppeaastas on analüüsitud õppijate toevajaduse ja olemasoleva tugivõimekuse vastavust. Analüüsi põhjal on kavandatud kooli tasandil rakendatavad tegevused ning vajadusel sõnastatud ja koolipidajaga läbi arutatud täiendavat ressurssi või vallaülest lahendust eeldavad vajadused.	**EA:** planeerida ja arendada tugisüsteemi jätkusuutlikkust vastavalt HEV-õppijate arvu kasvule koostöös koolipidajaga, sh kavandada tugispetsialistide arvu suurendamist, õpetajate erialast täiendkoolitust ning töökorralduslikke lahendusi, mis tagavad toe järjepidevuse ja kvaliteedi. **HA** täiendav soovitus pidajale: vajalike tugiteenuste planeerimiseks luua vallaülene mudel üldhariduskoolide hariduse tugispetsialistide ametikohtade loomiseks.	Kevad 2027: pidajaga rahastusmudeli tingimuste ja ressursivajaduste täpsustamine. 2027/28: rahastusmudelile vastava tugikorralduse rakendamine. Igal õppeaastal: toevajaduse ja tugivõimekuse analüüs ning tegevuste ja ressursside kavandamine.	Tugimeeskonna-juht	Seostub parenduskava lõpus toodud pidajale suunatud soovitustega.
5. Tugevdada õpetajate pädevust erinevate vajadustega õppijate toetamisel, rakendades süsteemselt koolisisest koosõppimist ja tugevate praktikute kompetentsi jagamist. Kasutada selleks kolleegilt-kolleegile õppimist, tunnivaatlusi, õpiringe ja mentorlust ning siduda tegevused professionaalse arengu tervikuga. **Tulemus/mõõdik:** erinevate vajadustega õppijate toetamine on professionaalse arengu regulaarne fookus ning õpitu rakendumist õpetamispraktikas hinnatakse kokkulepitud viisil.	**HA:** õpetajate ettevalmistus erinevate vajadustega õppijate toetamiseks on ebaühtlane. Kasutada süsteemsemalt koosõppimist, tunnivaatlusi ja mentorlust, toetudes koolis olemasolevale professionaalsele kompetentsile ning sidudes tegevused professionaalse arengu tervikuga. Jätkata õppeprotsessi kaasamise praktikate jagamist. **EA:** arendamist vajavad koosõppimise süsteemsus ja mõju hindamine.	Alates 2026/27. õppeaastast järjepideva professionaalse arengu tegevusena; mõju hinnatakse igal õppeaastal.	Õppejuhid, kaasava hariduse ja progümnaasiumi valdkonnajuht	Tegevus toetab K2 tegevuses 1 kokkulepitavate õpetamispraktikate rakendumist, on ka K6 professionaalse arengu tervikmudeli üks sisuline fookus. Kavandamine toimub koos tugimeeskonnajuhi ning juhtõpetajatega.

Kriteerium 3. Õppija arengu seire ja hindamine toetavad kavandatud õpiväljundite saavutamist

TEGEVUS	ARENGUD	TÄHTAEG	VASTUTAJA	KOMMENTAARID
1. Ühtlustada hindamis- ja tagasisidestamispõhimõtete rakendamist õpetamispraktikas. Vaadata ainevaldkondades üle hindamisjuhendid ja nende vastavus tegelikule praktikale, pöörates eraldi tähelepanu tähthindamist toetava sõnalise tagasiside ning hindamissageduse ühtlasele rakendamisele. Kujundada ühised tagasisidestamise näited ja seirata kokkulepete rakendumist. **Tulemus/mõõdik:** hindamisjuhendid on üle vaadatud ja vajadusel täpsustatud; seire näitab õpetajapõhise varieeruvuse vähenemist hindamis- ja tagasisidestamispraktikates.	**HA:** ühtlustada hindamispõhimõtete rakendamist, eeskätt tähthindamist toetavat sõnalist tagasisidet, ning vähendada õpetajapõhist varieeruvust. **EA:** viia hindamisjuhendid paremini kooskõlla tegeliku praktikaga ning ühtlustada hindamissageduse rakendamist.	2026/27: hindamisjuhendite ja -praktikate sisuline ülevaatamine, kokkulepete täpsustamine ja rakendamise toetamine ning rakendumise süsteemne seire ja analüüs. Alates 2027/28: regulaarne seire ja vajadusel täpsustamine.	Õppejuhid	Rakendamine koostöös juhtõpetajate ja ainevaldkondadega. Hindamispraktikate ülevaatamisel käsitleda vajadusel ka hindamissageduse ning õppija arengu, käitumise ja hoolsuse tagasisidestamise kokkulepete rakendumist.
2. Kujundada ühtne praktika õpilase arenguvestlusel seatud eesmärkide fikseerimiseks, jälgimiseks ja reflekteerimiseks. Leppida kokku, kuidas eesmärgid dokumenteeritakse, kellele need on nähtavad ning kuidas õpilane nende juurde õppeaasta jooksul tagasi pöördub. **Tulemus/mõõdik:** kõigis õpigruppides kasutatakse kokkulepitud praktikat; seatud eesmärgid on õpilasele, lapsevanemale ja vajadusel aineõpetajale kokkulepitud viisil nähtavad ning õpilane reflekteerib nende täitmist õppeaasta jooksul.	**HA:** arenguvestluste kokkulepped ei ole alati fikseeritud ja jälgitavad. Hindamismeeskond soovitab kokku leppida, kuidas arenguvestlusel seatud eesmärgid saavad nähtavaks õppijale, lapsevanemale ja aineõpetajale, et toetada õppija sihikindlat õppimist, eneseanalüüsi ja arengueesmärkide seadmist.	2028/29: ühise praktika väljatöötamine, kokkuleppimine ja rakendamine; õppeaasta lõpus rakendumise hindamine ning vajadusel täpsustamine.	Õppejuhid	Rakendamine koostöös mentoritega. Tehniline lahendus täpsustatakse tegevuse väljatöötamisel; hindamisaruandes on ühe võimalusena nimetatud Stuudiumi.

3. Kujundada kooliülene õpitulemuste ja üldpädevuste seire- ja analüüsitsükkel. Leppida kokku kasutatavad andmeallikad, analüüsi rütm ja vastutus ning siduda tulemused õppekorralduse, õpetamispraktikate ja õppekava arendusotsustega. **Tulemus/mõõdik:** seire- ja analüüsitsükkel on kokku lepitud ja rakendatud ning analüüside põhjal tehtud järeldused ja arendusotsused ning nende mõju hindamine on jälgitavad.	**HA:** kujundada selge kokkulepe õpitulemuste ja üldpädevuste seireks ning kasutada tasemetööde, arenguvestluste ja õpitulemuste infot õppekorralduse ja ainekavade arendamisel. **EA:** kujundada kooliülene seire- ja analüüsitsükkel, kus on kokku lepitud andmeallikad, analüüsi rütm ja vastutus ning mille tulemusi kasutatakse arendusotsuste tegemisel.	2028/29: seire- ja analüüsitsükli kokkuleppimine ning rakendamise alustamine. 2029/30: terviklik rakendamine, mõju hindamine ja täpsustamine.	Õppejuhid	Rakendamine koostöös juhtõpetajate, arendusjuhi ja teiste andmete eest vastutavate töötajatega. K3 seire- ja analüüsitsükkel on sisend K1 õppekavaarenduse ning K4 andmepõhise juhtimise protsessidesse.
4. Kujundada regulaarne praktika õppijate tagasiside kogumiseks ja kasutamiseks hindamise ning tagasisidestamise arendamisel. Koguda õppijate tagasisidet hindamise mõistetavuse ja õigluse ning arengut toetava tagasiside kohta ning kasutada tulemusi hindamispraktikate arendamisel. **Tulemus/mõõdik:** õppijate tagasisidet kogutakse regulaarselt, tulemused analüüsitakse ning nende põhjal tehtud järeldused ja muudatused on jälgitavad.	**EA:** õppijate vaade hindamisele ja tagasisidele ei ole süstemaatiliselt kaardistatud; puudub ühtne ülevaade sellest, kuidas õppijad tajuvad hindamise mõistetavust, õiglust ja arengut toetavat mõju. Kujundada süsteem õppijate tagasiside kogumiseks ja kasutamiseks hindamise ning tagasisidestamise arendamisel. **HA analüüs:** õppijad tõid välja tagasiside ebaühtluse ning hindamismeeskond peab õppijate kaasamist hindamiskriteeriumide läbirääkimisse ennastjuhtivust ja hindamise läbipaistvust toetavaks praktikaks.	2027/28: tagasiside kogumise praktika kokkuleppimine ja esimese tsükli läbiviimine. Alates 2028/29: regulaarne rakendamine ja tulemuste kasutamine hindamispraktikate arendamisel.	Õppejuhid	Kasutada võimalusel olemasolevaid õppijate tagasiside- ja kaasamisvorme ning vajadusel sihitud arutelusid/fookusgruppe. Õppijate tagasiside põhjal kaaluda ka õppijate sisulisemat kaasamist hindamiskriteeriumide mõtestamisse.

Kriteerium 4. Kooli juhtimine on väärtuspõhine, koostöine ja arengule suunatud

TEGEVUS	ARENGUD	TÄHTAEG	VASTUTAJA	KOMMENTAARID
1. Sõnastada ja rakendada kooli väärtustest lähtuvad ühised käitumis-, suhtlus- ja koostööpõhimõtted ning siduda väärtused teadlikumalt juhtimisotsustega. Mõtestada koos kooliperega väärtuste tähendus igapäevases tegutsemises ning kajastada kokkulepped asjakohastes kooli dokumentides ja praktikates. **Tulemus/mõõdik:** väärtustest lähtuvad põhimõtted on ühiselt sõnastatud ja kasutusele võetud ning nende rakendumist hinnatakse töötajate ja õppijate tagasiside ning juhtimispraktikate refleksiooni kaudu.	**HA:** kooli väärtused on selgelt sõnastatud, kuid väärtuspõhise suhtluse ja käitumise põhimõtted vajavad kooli kokkulepetes selgemat väljatoomist ning väärtused teadlikumat sidumist juhtimisotsustega. Soovitatakse kirjeldada väärtuste juurde konkreetsed käitumisviisid ja ootused.	2026/27: põhimõtete sõnastamine uue arengukava protsessis ja sidumine kooli dokumentidega. 2027/28–2028/29: rakendamine, seire ja vajadusel täpsustamine.	Arendusjuht	Rakendamine koostöös koolijuhi, juhtkonna, töötajate ja õppijatega. Väärtuste täpne sõnastus lähtub uue arengukava koostamise käigus tehtavatest kokkulepetest.
2. Täpsustada, dokumenteerida ja teha kooliperele nähtavaks võtmerollide vastutus, tööülesanded ja koostöökohad. Vaadata üle rollide omavahelised seosed, kattuvad vastutusalad, otsustusõigus ja info liikumine ning ajakohastada sellest lähtudes ametijuhendid ja muud rollijaotust kirjeldavad materjalid. **Tulemus/mõõdik:** võtmerollide vastutus ja koostöökohad on kokku lepitud, ajakohaselt dokumenteeritud ja töötajatele lihtsalt leitavad; töötajate tagasiside näitab suuremat rolliselgust.	**HA:** mentorite, aineõpetajate, juhtõpetajate, tugimeeskonna ja juhtkonna rollid ning vastutus vajavad selgemat kokkuleppimist, dokumenteerimist ja nähtavaks tegemist. **EA:** kooli kiire kasv ja struktuuri laienemine on suurendanud vajadust selgemate juhtimis- ja koostööraamistike ning rollijaotuse järele.	2026. aasta lõpuks: võtmerollide ja koostöökohtade täpsustamine, dokumenteerimine ning töötajatele tutvustamine. Mai 2027: rakendumise hindamine ja täpsustamine.	Koolijuht	Toimub juhtkonna ning vastavate rollide esindajate koostöös. K2 käsitleb rolliselgust õppija individuaalse toe protsessis, K4 organisatsiooni tervikvaates. Juhtõpetajate süsteemi puhul hinnatakse ka selle toimivust ja mõju.
3. Kujundada ja rakendada kooliülene õppijast lähtuva andmepõhise juhtimise praktika, mis seob andmete ja tagasiside kogumise, analüüsi, järeldused, juhtimisotsused, tegevused ja mõju hindamise. Leppida kokku juhtimises regulaarselt kasutatavad andmed, nende analüüsimise rütm ja vastutus ning viis, kuidas järeldused jõuavad otsuste ja tegevusteni. Leppida kokku ka andmete haldamise, säilitamise ja jagamise põhimõtted ning töötajate rollidest lähtuvad ligipääsud, eristades organisatsiooni ja üksikisiku tasandil kasutatavaid andmeid. **Tulemus/mõõdik:** andmete ja tagasiside analüüsirütm ning vastutus on kokku lepitud ja rakendatud. Olulisemate arendus- ja juhtimisotsuste puhul on jälgitav seos tõendid → järeldus → otsus → tegevus → mõju hindamine.	**HA:** tagasiside kogumise, analüüsi ja juhtimisotsuste vahelised seosed ei ole piisavalt selged ning tagasiside põhjal tehtud muutused pole kooliperele alati nähtavad. Kujundada terviklik praktika, mis seob tagasiside, otsused ja mõju hindamise. **EA:** kujundada õppijast lähtuv andmepõhine juhtimisraamistik, mis seob küsitluste, arutelude ja seireandmete analüüsi juhtimisotsustega.	2026/27: põhiandmete, analüüsirütmi ja vastutuse kokkuleppimine ning praktika rakendamise alustamine. 2027/28: esimene terviklik rakendustsükkel, mõju hindamine ja vajadusel täpsustamine.	Arendusjuht	Rakendamine koostöös koolijuhi ja juhtkonnaga. K4 tegevus 3 keskendub tõenditest otsusteni jõudmisele, tegevus 4 otsuste elluviimisele ja tulemustest teavitamisele.

4. Kujundada ja rakendada ühtne praktika oluliste juhtimis- ja arendusprotsesside lõpuni viimiseks ning tulemuste kommunikeerimiseks. Leppida kokku, kuidas otsused, vastutajad, tegevused ja tähtajad dokumenteeritakse, elluviimist jälgitakse ning osapooli teavitatakse tulemustest ja järgmistest sammudest. **Tulemus/mõõdik:** oluliste juhtimis- ja arendusprotsesside puhul on jälgitavad otsused, vastutajad, tegevused, tähtajad, tulemused ja järgmised sammud ning osapooltele antakse tehtud otsustest ja muudatustest tagasisidet.	**EA:** juhtimisprotsessid ei moodusta alati terviklikku tsüklit ning otsuste rakendamine, tulemuste fikseerimine ja osapooltele tagasisidestamine ei ole järjepidev. Kujundada ühtne praktika kokkulepete, rakendustegevuste, tulemuste ja järgmiste sammude dokumenteerimiseks ja kommunikeerimiseks. **HA:** tagasiside põhjal tehtud muutused ei ole alati kooliperele nähtavad; olulisemate protsesside järel tuleb teha nähtavaks järeldused, otsused ja rakendatud tegevused.	2026/27: ühise praktika kokkuleppimine ja rakendamine. Alates 2027/28: püsiva juhtimispraktikana rakendamine, seire ja vajadusel täpsustamine.	Koolijuht	Rakendamine kogu juhtkonnas; valdkonnajuhid vastutavad kokkulepete elluviimise ja teavitamise eest. Praktika kirjeldatakse juhtimiskvaliteedi standardis, mille loomist alustati augustis 2026.
5. Arendada õppijate ja lapsevanemate sisulist kaasamist kooli oluliste arendusprotsesside kavandamisse ja hindamisse. Leppida kokku, milliste arenguteemade ja etappide puhul kaasatakse õppijaid, lapsevanemaid ja vajadusel hoolekogu sisendi andmisse, järelduste mõtestamisse ning lahenduste kavandamisse. Teha nähtavaks, kuidas saadud sisendit otsustes kasutati. **Tulemus/mõõdik:** oluliste arendusprotsesside puhul on kaasamise eesmärk ja viis kavandatud, saadud sisendi kasutamine jälgitav ning kaasatud osapooltele antakse tagasisidet tehtud otsuste ja kavandatud tegevuste kohta.	**HA:** arendada õppijate, lapsevanemate ja hoolekogu sisulist kaasamist kooli arendustegevuste kavandamisse ja hindamisse, sh lisaks sisendi andmisele järelduste mõtestamisse ja parendustegevuste sõnastamisse. **EA:** kaasamisvõimalused on olemas, kuid õppijate kaasatuse kogemus on ebaühtlane ning lapsevanemate kaasamine otsustusprotsessidesse vajab sihipärast arendamist.	2026/27: kaasamise põhimõtete täpsustamine ja rakendamine olulistes arendusprotsessides. Alates 2027/28: püsiva praktikana rakendamine, toimivuse hindamine ja vajadusel täpsustamine.	Arendusjuht	Rakendamine koostöös kogukonnajuhi, õppejuhtide ja protsesside eest vastutajatega, kasutades olemasolevaid kaasamis- ja tagasisidevorme. Lapsevanemate kaasamisel pööratakse tähelepanu ka hoolekogu rolli ja mõju nähtavamaks tegemisele.
6. Kujundada koostöös koolipidajaga regulaarne strateegiliste arenguküsimuste arutamise praktika. Leppida kokku koostöövorm ja kohtumiste regulaarsus, et käsitleda kooli pikaajalisi arenguvajadusi ning küsimusi, mis eeldavad kooli ja pidaja ühist otsust, vastutuse jaotust või vallaülest lahendust. **Tulemus/mõõdik:** strateegiliste arenguküsimuste käsitlemise koostöövorm ja regulaarsus on kokku lepitud ning oluliste teemade puhul on arutelud, kokkulepped, vastutus ja järgmised sammud jälgitavad.	**EA:** kooli ja pidaja koostöö vajab strateegilistes arenguküsimustes selgemat ja järjepidevamat vormi ning pikaajaliste arenguperspektiivide ühist mõtestamist. **HA:** koostöö koolipidajaga on olemas, kuid kool vajab enam strateegilist tuge ning selgemaid kokkuleppeid oluliste arenguteemade ühiseks käsitlemiseks.	2026/27: pidajale esitatud koostööformaadi täpsustamine, kokkuleppimine ja rakendamise alustamine. Alates 2027/28: regulaarse koostööpraktikana rakendamine.	Koolijuht	Tegevuse elluviimine eeldab kokkulepet koolipidajaga. Seostub kava lõpus toodud pidajale suunatud soovitustega, sh pidaja strateegilise rolli, koolijuhi arenguvestluste ning koolile lisanduvate ülesannete vastutuse kokkuleppimisega.

Kriteerium 5. Koolis on tagatud õppijate, õpetajate ja teiste kooli töötajate vaimne, sotsiaalne ning füüsiline heaolu

TEGEVUS	ARENGUD	TÄHTAEG	VASTUTAJA	KOMMENTAARID
1. Kujundada ja rakendada kooliülene heaolu ja vaimse tervise tegevusraamistik, mis seob tervikuks heaolu eesmärgid, tegevused, vastutuse, seire ja mõju hindamise. Määratleda õppijate, õpetajate ja teiste töötajate vaimse, sotsiaalse ja füüsilise heaolu prioriteedid, tegevused, vastutajad ning seire ja mõju hindamise põhimõtted. **Tulemus/mõõdik:** kooliülene heaolu ja vaimse tervise tegevusraamistik on kokku lepitud ja rakendatud. Heaoluandmeid analüüsitakse regulaarselt ning nende põhjal kavandatud tegevused ja mõju hindamine on jälgitavad.	**HA:** õppijate ja töötajate heaolu toetavad tegevused ei moodusta veel juhitud tervikut. Kujundada kooliülene raamistik, mis seob eesmärgid, sihtrühmad, tegevused, vastutuse, seire ja mõju hindamise. **EA:** jätkata vaimse tervise strateegia arendamist ning kujundada ühtne vaimse, sotsiaalse ja füüsilise heaolu seire- ja analüüsipraktika.	2026/27: heaoluvaldkonna eesmärkide ja prioriteetide sõnastamine ning strateegiliste valikute tegemine. 2027/28: tegevuste, seire ja mõju hindamise põhimõtete kujundamine ning tegevusraamistiku valmimine. 2028/29: tegevusraamistiku terviklik rakendamine. 2029/30: esimene terviklik mõju hindamine ning vajadusel raamistiku täpsustamine.	Koolijuht	Sisuline väljatöötamine toimub koostöös heaoluvaldkonna eest vastutavate juhtide ja spetsialistidega. Tegevus ühendab HA heaolu tegevusraamistiku ning EA vaimse tervise strateegia ja heaolu seire ettepanekud üheks tervikuks. Heaolu seire on K4 andmepõhise juhtimise valdkondlik sisend.
2. Kujundada ja rakendada süsteemne praktika õpetajate ülekoormuse ja vaimse pinge varajaseks märkamiseks ning toetamiseks. Leppida kokku koormusriskide märkamise põhimõtted, reageerimise vastutus ning võimalikud toetavad ja töökorralduslikud lahendused. Analüüsida eraldi vahetundide korrapidamise ja õpetajate puhkeaja tasakaalu ning teha vajadusel muudatused. **Tulemus/mõõdik:** ülekoormuse märkamise, reageerimise ja toetamise põhimõtted on kokku lepitud ja rakendatud; heaoluandmeid analüüsitakse regulaarselt ning rakendatud toetusmeetmed on jälgitavad. Vahetundide korrapidamise ja puhkeaja tasakaal on analüüsitud ning vajadusel korraldust muudetud.	**HA:** õpetajate heaolu toetamine vajab enam tähelepanu. Leppida kokku, kuidas märgatakse ülekoormust, kes reageerib ja milliseid praktilisi lahendusi rakendatakse; hinnata ka korrapidamise ja puhkeaja tasakaalu. **EA:** töötajate heaolu mõjutavad töökoormus, ajasurve ja emotsionaalne koormus ning ühtlustamist vajab reageerimine ülekoormuse ja vaimse pinge korral.	2026/27: olemasolevate töötajate heaolu toetavate tegevuste jätkamine ja arendamine. 2027/28: ülekoormuse märkamise ja toetamise põhimõtete kokkuleppimine ning korrapidamise ja puhkeaja tasakaalu analüüs; sidumine heaolu tegevusraamistikuga. 2028/29: süsteemne rakendamine ja seire. 2029/30: mõju hindamine ja vajadusel täpsustamine.	Koolijuht	Rakendamine koostöös juhtkonnaga. Tegevus on osa K5 tegevuses 1 kujundatavast heaolu ja vaimse tervise raamistikust ning seotakse töötajate heaolu käsitlusega personalistrateegias.

3. Täpsustada ja ühtlustada õppijate heaolu ja turvalisust mõjutavate juhtumite käsitlemise ning tagasisidestamise praktikat. Vaadata üle olemasolevad kokkulepped ning täpsustada juhtumite fikseerimise, eskaleerimise, osapoolte kaasamise ja tagasisidestamise põhimõtted. **Tulemus/mõõdik:** juhtumite käsitlemise ja tagasisidestamise kokkulepped on täpsustatud, töötajatele kommunikeeritud ja rakendatud; rakendumist hinnatakse töötajate tagasiside ja korduvate juhtumite analüüsi kaudu.	**EA:** tugisüsteemide rakendumine ei ole õpetajate vaates alati piisavalt nähtav. Täpsustada juhtumite käsitlemise ja tagasisidestamise kokkuleppeid, et töötajatel oleks parem ülevaade rakendatud meetmetest ja edasistest sammudest.	2026/27: kokkulepete ülevaatamine, täpsustamine ja rakendamine. Alates 2027/28: rakendumise seire ja vajadusel täpsustamine.	Tugimeeskonna-juht	Tegevus seostub K4 tegevusega 2, kus täpsustatakse kooliüleselt rollid, vastutus ja koostöökohad, ning K2 tegevusega 3, kus käsitletakse rolliselgust õppija individuaalse toe protsessis.
4. Ühtlustada vahetundide turvalisuse ja töötajate reageerimise kokkulepped. Täpsustada, millal ja kuidas töötaja sekkub, kuidas juhtum fikseeritakse, millal kaasatakse teised osapooled ning kuidas toimub tagasisidestamine. **Tulemus/mõõdik:** vahetundide turvalisuse kokkulepped on üle vaadatud, vajadusel täpsustatud ja töötajatele kommunikeeritud. Vahetundide kokkulepetest peetakse kinni ning rakendamist hinnatakse õppijate ja töötajate tagasiside põhjal.	**HA:** vahetundide turvalisuse ja ühtsete reageerimisviiside rakendumine ei ole kogu koolis ühtlane. Hindamismeeskond soovitab täpsustada sekkumise, dokumenteerimise, kaasamise ja tagasisidestamise kokkuleppeid.	2026. aasta august: kokkulepete ülevaatamine, täpsustamine ja töötajatele kommunikeerimine. 2026/27. õppeaasta jooksul: rakendumise seire ja vajadusel täpsustamine.	Õppejuhid	Rakendamine koostöös mentorite ja pedagoogilise personaliga.
5. Ühtlustada sotsiaal-emotsionaalse arendustöö kavandamise, dokumenteerimise ja mõju hindamise põhimõtted. Kaardistada olemasolevad tegevused, täpsustada nende eesmärgid ja roll kooliüleses tervikus ning leppida kokku dokumenteerimise ja mõju hindamise praktika. Täpsustada ka mentortundide sotsiaal-emotsionaalse arengu kooliülesed fookused. **Tulemus/mõõdik:** peamised tegevused, eesmärgid ja sihtrühmad on kaardistatud ning kooliülesed fookused ja dokumenteerimise põhimõtted kokku lepitud. Tegevuste mõju hindamise meetod on kokku lepitud, mõju hinnatakse regulaarselt ning tulemusi kasutatakse edasises kavandamises.	**EA:** sotsiaal-emotsionaalse arendustöö tegevuste dokumenteerimine ja mõju hindamine ei ole järjepidev; ühtlustada põhimõtted ja tagada regulaarne mõju hindamine. **HA:** sotsiaal-emotsionaalsete oskuste arendamine on koolis olemas, kuid terviklikkust vähendavad ebaühtlane dokumenteerimine, mentortundide kooliülese raamistiku puudumine ja mõju hindamise vähene selgus.	2026/27: olemasolevate tegevuste kaardistamine, esmaste tegevuste piloteerimine. 2027/28: kooliüleste fookuste ning dokumenteerimise ja mõju hindamise põhimõtete kokkuleppimine. Alates 2028/29: regulaarne rakendamine, mõju hindamine ja vajadusel täpsustamine.	Õppejuhid	Rakendamine koostöös tugimeeskonnajuhi, mentorite ja õpetajatega. Tegevus on osa K5 tegevuses 1 kujundatavast heaolu ja vaimse tervise raamistikust.

6. Arendada kooli õpikeskkonda, et luua õppijatele paremad võimalused rahulikuks puhkamiseks, taastumiseks ja keskendumiseks. Kaardistada koos õppijate ja töötajatega peamised müra- ja koormuskohad ning puhke- ja vaiksete alade ja piisavate istumisvõimaluste vajadus ning kavandada sobivad lahendused nii olemasolevates kui ka juurdeehitatavates ruumides. **Tulemus/mõõdik:** vajadused on kaardistatud, kooli tasandil teostatavad lahendused rakendatud ning pidaja tuge vajavad ettepanekud sõnastatud. Lahenduste toimivust hinnatakse õppijate tagasiside põhjal.	**HA analüüs:** koolil on tänapäevane ja liikumist toetav füüsiline taristu, kuid kooli kasvu tingimustes ei taga olemasolev keskkond alati piisavalt rahulikku ja õppimist toetavat keskkonda. Õppijad tõid välja kõrge müratase me vahetundides ja rahulikumaks õppimiseks mõeldud ruumides ning vaiksete puhkealade nappuse. Hindamismeeskond soovitab pöörata tähelepanu puhke- ja vaiksete alade planeerimisele, arvestades ka erivajadustega õppijate vajadustega.	2026/27: vajaduste kaardistamine ja olemasolevates ruumides teostatavate lahenduste rakendamine. September 2027: juurdeehituse I etapi valmimisel uute võimaluste kasutuselevõtt ja vajaduste täpsustamine. September 2028: juurdeehituse II etapi valmimisel ruumikasutuse tervikvaate hindamine ja täiendavate lahenduste rakendamine. Alates 2028/29: lahenduste toimivuse seire ja vajadusel täpsustamine.	Haldusjuht, kogukonnajuht	Suvel 2026 paigutati kooli hoovi mitmeid istumisalasid. Kooli juurdeehituse I etapp algas 2026. aasta septembris ja valmib 2027. aasta septembris; II etapp valmib 2028. aasta septembris. Juurde ehitatavasse majja kolivad progümnaasiumi õppijad. Juurdeehitus leevendab ruumipuudust ning loob täiendavaid võimalusi puhke- ja vaiksete alade kujundamiseks.

Kriteerium 6. Koolis on väärtustatud ja tagatud õpetajate ning teiste kooli töötajate professionaalne areng

TEGEVUS	ARENGUD	TÄHTAEG	VASTUTAJA	KOMMENTAARID
1. Kujundada ja rakendada kooliülene professionaalse arengu tervikmudel ja iga-aastane planeerimistsükkel. Leppida kokku, kuidas individuaalsed ja kooliülesed arenguvajadused kaardistatakse, seotakse kooli arengufookustega, nende põhjal kavandatakse professionaalse arengu tegevused ning hinnatakse õpitu rakendumist ja mõju tööpraktikale. **Tulemus/mõõdik:** professionaalse arengu mudel, iga-aastane planeerimistsükkel, koolitus- ja professionaalse arengu plaan ning koolituste korraldamise põhimõtted on kokku lepitud ja rakendatud. Tegevused lähtuvad kaardistatud arenguvajadustest ja kooli eesmärkidest ning nende mõju tööpraktikale hinnatakse kokkulepitud viisil.	**HA:** professionaalse arengu toetamine ei moodusta veel tervikut. Kujundada mudel, mis seob arenguvajaduste kaardistamise, koolitusotsused, koosõppimise, arenguvestlused, karjääriarengu ning tegevuste mõju hindamise. **EA:** puudub ühtne koolitusplaan ja strateegiline raamistik, mis seoks professionaalse arengu tegevused kooli arengueesmärkide ja töötajate arenguvajadustega.	2027/28: koolitus- ja professionaalse arengu plaani kujundamine ja rakendamine. 2028/29: professionaalse arengu mudeli ja planeerimistsükli väljatöötamine ning rakendamise alustamine. 2029/30: esimene terviklik rakendustsükkel, mõju hindamine ja vajadusel mudeli täpsustamine.	Koolijuht	Koordineerimine koostöös õppejuhtide ja teiste professionaalse arengu eest vastutavate juhtkonnaliikmetega. Mudeli kujundamisel arvestatakse riikliku õpetajate karjäärimudeliga ning see hõlmab kõigi töötajate, sh juhtkonnaliikmete professionaalset arengut. Mudelis määratletakse ka peamiste professionaalse arengu vormide, sh koosõppimise, tunnivaatluste ja töövarjutamise roll. K2 tegevus 5 on üks mudeli sisulisi arengufookusi.
2. Kujundada ja rakendada ühtne töötajate arengu- ja koostöövestluste süsteem, mis toetab professionaalse arengu eesmärgistamist ja järeltegevuste kavandamist. Leppida kokku vestluste eesmärk, põhimõtted, struktuur, läbiviijad ja vastutus ning see, kuidas fikseeritakse arengueesmärgid ja -vajadused ning kasutatakse koondinfot professionaalse arengu planeerimisel. **Tulemus/mõõdik:** arengu- ja koostöövestluste põhimõtted ja korraldus on kokku lepitud ning iga töötajaga toimub vähemalt üks sisuline vestlus õppeaastas. Töötaja eesmärgid ja edasised sammud on talle nähtavad ning koondatud arenguvajadusi kasutatakse professionaalse arengu planeerimisel.	**HA:** arenguvestluste süsteem vajab ühtsemat raamistikku, selgeid läbiviijaid ning kokkuleppeid info käsitlemise ja järeltegevuste kohta. Tagada regulaarne vestlus iga töötajaga ning töötajale tagasiside edasiste sammude kohta. **EA:** arenguvestluste ebaühtlane toimumine ei võimalda saada terviklikku ülevaadet töötajate arenguvajadustest; vestlused tuleb siduda professionaalse arengu planeerimise ja mõju hindamisega.	2026/27: ühiste põhimõtete ja korralduse kokkuleppimine ning rakendamise alustamine. 2027/28: esimese tervikliku tsükli läbiviimine, hindamine ja vajadusel süsteemi täpsustamine.	Koolijuht	Rakendamine juhtkonnas kokkulepitud vastutusjaotuse alusel. Arengu- ja koostöövestlused on K6 tegevuses 1 kujundatava professionaalse arengu mudeli üks peamisi individuaalsete arenguvajaduste kaardistamise sisendeid.

3. Arendada ja dokumenteerida õpetajate karjääritee toetamise süsteem ning siduda see riikliku õpetajate karjäärimudeliga. Täpsustada karjäärietapid, nendega seotud ootused ja toetavad tegevused ning arendada edasi Kindel100 programmi uute ja alustavate õpetajate süsteemseks toetamiseks. **Tulemus/mõõdik:** õpetajate karjääritee põhimõtted ja toetavad tegevused on dokumenteeritud ning seostatud riikliku karjäärimudeliga. Kindel100 programmis on kokku lepitud toetamise etapid, sisu, vastutus ja mõju hindamise põhimõtted.	**HA:** professionaalse arengu mudelis vajab täpsustamist karjäärietappide tugi. Edasi arendada Kindel100 programmi, määratledes alustava õpetaja toetamise etapid, sisu, vastutajad ja mõju hindamise. **EA:** kooli karjäärisüsteem on käivitunud, kuid karjäärisammud, ootused ja toetused vajavad dokumenteerimist ning süsteem vajab sidumist riikliku õpetajate karjäärimudeliga.	2026/27: olemasoleva karjäärisüsteemi ja riikliku karjäärimudeli seoste kaardistamine, põhimõtete täpsustamine ning Kindel100 edasiarendamine. 2027/28: rakendamine, tagasiside kogumine ja süsteemi toimivuse hindamine.	Koolijuht	Kujundamine koostöös õppejuhtide ning professionaalse arengu ja personalivaldkonna eest vastutavate juhtidega. Õpetaja professionaalset karjääriastet eristatakse koolisisesest lisarollist (nt mentor, juhtõpetaja). Tegevus on osa K6 tegevuses 1 kujundatavast professionaalse arengu mudelist.
4. Arendada professionaalse koosõppimise praktikat süsteemsemaks, eesmärgistatumaks ja teaduspõhisemaks ning hinnata selle mõju tööpraktikale. Leppida kokku peamiste koosõppimise vormide eesmärk ja oodatav mõju, siduda need kooli arengufookuste ja töötajate arenguvajadustega ning hinnata õpitu rakendumist praktikas. **Tulemus/mõõdik:** peamiste koosõppimise vormide eesmärk ja oodatav mõju on sõnastatud ning tegevused seotud kooli arengufookustega. Õpitu rakendumist ja mõju hinnatakse kokkulepitud viisil ning tulemusi kasutatakse edasiste tegevuste kavandamisel.	**HA:** koolis on tugev koostöine õpikultuur; edasi arendada koosõppimise praktikate eesmärgistatust ja mõju hindamist, et selgitada välja õpetamise kvaliteeti enim toetavad professionaalse arengu vormid. **EA:** koosõppimine toimub järjepidevalt, kuid selle teaduspõhine alus ja mõju professionaalsele arengule ning õpetamispraktikale ei ole piisavalt süsteemselt sõnastatud ega hinnatud.	2026/27: olemasolevate koosõppimise praktikate kaardistamine ja eesmärkide täpsustamine. 2027/28: koosõppimise süsteemsem rakendamine ning mõju hindamise põhimõtete kasutuselevõtt; saadud kogemuse kasutamine professionaalse arengu tervikmudeli väljatöötamisel. Alates 2028/29: regulaarne mõju analüüs ja praktikate vajaduspõhine arendamine.	Õppejuhid	Rakendamine koostöös juhtõpetajate ja arengufookuste eestvedajatega. Tegevus on osa K6 tegevuses 1 kujundatavast professionaalse arengu mudelist; K2 tegevus 5 on üks selle konkreetseid sisulisi fookusi.

5. Täpsustada ja muuta töötajatele läbipaistvaks õpetaja töökoormuse, tööülesannete, lisarollide ja tasustamise kujunemise põhimõtted. Kirjeldada selgelt, kuidas töökoormuses arvestatakse lisaks kontakttundidele muid tööülesandeid, koostööd, professionaalset arengut ja lisarolle ning millised tegevused kuuluvad üldtööaja hulka või on eraldi tasustatud. **Tulemus/mõõdik:** töökoormuse ja tasustamise põhimõtted on kokku lepitud, dokumenteeritud ja töötajatele arusaadavalt esitatud. Töötajate tagasiside näitab, et töökoormuse ja tasustamise kujunemine on senisest selgem.	**HA:** töökoormuse, lisarollide ja professionaalse arengu tegevuste seos vajab selgemat kokkuleppimist ning töötajatele peab olema arusaadav, millised tegevused kuuluvad tööaja hulka ja kuidas need tasustamises kajastuvad. **EA:** töökoormuse ja tasustamise süsteem ei kajasta piisavalt selgelt kõiki õpetaja tööülesandeid; põhimõtted vajavad täpsustamist ja töötajatele nähtavaks tegemist.	2026/27: tööülesannete ja lisarollide kaardistamine ning olemasolevate põhimõtete ülevaatamine. 2027. aasta lõpuks: tasustamise põhimõtete täpsustamine ja töötajatele nähtavaks tegemine. 2028. aasta lõpuks: töökoormuse tervikpõhimõtete sidumine valmiva personalistrateegiaga ning rakendamise hindamine.	Koolijuht	Kujundamine koostöös juhtkonna ja töötajatega ning seotult personalistrateegia väljatöötamisega. K5 tegevus 2 käsitleb töökoormust heaolu ja ülekoormusriski, K6 tegevus 5 töökoormuse arvestuse ja tasustamise läbipaistvuse vaates. Seostub ka K6 tegevuses 3 kujundatava karjääritee ja lisarollide süsteemiga.

Hindamismeeskonna soovitused kooli pidajale

Hindamismeeskond on toonud välja järgmised kooli pidaja tuge või otsust eeldavad arenguküsimused. Soovitused on seotud käesolevas parendustegevuste kavas kavandatud tegevuste elluviimise ning kiiresti kasvava kooli jätkusuutliku arengu toetamisega.

1. Ruumilahenduste arendamine õppijate heaolu ja toe vajadustest lähtudes.
Koostöös kooliga jõuda ruumilahendustes olukorrani, mis toetab lisaks õppekohtade tagamisele õppijate heaolu, vahetundide turvalisust ja individuaalse toe rakendamist. Ruumilahenduste kavandamisel pöörata tähelepanu füüsilise õpikeskkonna kvaliteedile, sh mürataseme vähendamisele ning vaiksete ja puhkealade loomisele.
Seos parenduskavaga: K5 tegevus 6 – õpikeskkonna arendamine; K5 tegevus 4 – vahetundide turvalisus; K2 tegevused 3–4 – individuaalse toe korraldus ja tugivõimekus.

2. Kooli juhtkonna professionaalse arengu toetamine.
Toetada kooli juhtkonna liikmete professionaalset arengut, pakkudes koolitus- ja mentorlusvõimalusi kasvava kooli juhtimise toetamiseks.
Seos parenduskavaga: K6 tegevus 1 – kooliülene professionaalse arengu mudel hõlmab ka juhtkonnaliikmete professionaalse arengu süsteemset toetamist.

3. Koolijuhi arenguvestluste ja pidaja strateegilise rolli mõtestamine.
Mõtestada koolijuhiga toimuvate arenguvestluste tähendus ja võimalused ning pidaja osalemine kooli strateegiliste küsimuste lahendamises.
Seos parenduskavaga: K4 tegevus 6 – kooli ja pidaja regulaarse strateegilise koostööpraktika kujundamine.

4. Koolile lisanduvate ülesannete vastutuse ja lahendusviiside kokkuleppimine.
Arvestades kooli jätkuvat suurenemist, leppida koolile lisanduvate ülesannete puhul kokku nende täitmise lahendusvõimalused ja vastutus, sh vajadusel vallaüleselt, et toetada kooli sujuvat toimimist ja tõhusat juhtimist.
Seos parenduskavaga: K4 tegevus 2 – rollide ja vastutuse selgus; K4 tegevus 6 – strateegiline koostöö pidajaga; K6 tegevus 5 – töökoormuse ja tööülesannete põhimõtted.

5. Tugiteenuste võimekuse kasvatamine.
Toetada kooli tugiteenuste võimekuse kasvatamist, eelkõige logopeediteenuse kättesaadavuse parandamist ning tugispetsialistide ressursside planeerimist kasvava ja mitmekesisema õpilaskonna vajadustest lähtudes. Hindamismeeskond soovitab üle vaadata logopeediteenuse osutamise lasteaedades ning kujundada vajalike tugiteenuste planeerimiseks vallaülene mudel.
Seos parenduskavaga: K2 tegevus 4 – õppijate toevajaduse ja kooli tugivõimekuse regulaarne analüüs ning tugisüsteemi jätkusuutlik arendamine.

6. Pikaajalise personalistrateegia kujundamine.
Koostöös kooliga kujundada pikaajaline personalistrateegia, mis toetab kvalifikatsiooninõuetele vastava personali hoidmist, nõuetele veel mittevastava personali jõudmist kvalifikatsioonini, asendussüsteemi toimimist ning kiiresti kasvava kooli juhtimise jätkusuutlikkust.
Seos parenduskavaga: K6 tegevused 1, 3 ja 5 – professionaalse arengu süsteem, karjääritee ning töökoormuse ja tasustamise põhimõtted; K5 tegevus 2 – töötajate koormuse ja heaolu toetamine.

7. Töö tasustamise ja rollide selguse kokkulepped.
Koostöös kooliga jõuda kokkulepeteni töö tasustamise ja rollide selguse osas, et kiiresti kasvavas organisatsioonis toetaksid töötingimused õpetajate panust, vastutust ja professionaalset arengut. See on oluline õpetajate hoidmiseks, juhtõpetajate ja mentorite rollide toetamiseks ning selleks, et kasvav operatiivne koormus ei takistaks sisulist õppejuhtimist.
Seos parenduskavaga: K6 tegevus 5 – töökoormuse, tööülesannete, lisarollide ja tasustamise läbipaistvus; K4 tegevus 2 – rollide ja vastutuse selgus.