

NARVA LINNAVALITSUS

M Ä Ä R U S



Narva

08.08.2007 nr 1089

Narva Paju Kooli arengukava kinnitamine

Vastavalt Kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse § 30 lõike 1 punktile 3, Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 31 lõikele 3, Narva Linnavolikogu 28.09.2006.a määruse nr 42 „Narva linna arengudokumentide menetlemise kord“ 7. peatükile ja Narva Linnavalitsuse 14.06.2006 määruse nr 741 „Narva linna munitsipaalsete koolieelsete lasteasutuste ning põhikoolide ja gümnaasiumide arengukavade kinnitamise kord“ punktile 6

1. Kinnitada Narva Paju Kooli arengukava (lisana).
2. Tunnistada kehtetuks Narva Linnavalitsuse 23.02.2005.a. korraldus nr 195-k „Narva Paju Kooli arengukava kinnitamine“.
3. Määrus rakendub alates 01.01.2008.a.
4. Määrus jõustub seadusega sätestatud korras.

Tarmo Tammiste
Linnapea

Ants Liimets
Linnasekretär

Kinnitatud
Narva Linnavalitsuse
08.08.2007 määrusega nr 1089

NARVA PAJU KOOLI ARENGUKAVA

1. KOOLI ARENGU PÕHISUUNAD JA -VALDKONNAD

1.2. SISSEJUHATUS

Narva Paju kooli arengukava on dokument, mis määrab kolmeks aastaks kooli arengu põhisuundi ja -valdkondi, tegevuskava ning arengukava uuendamise korda.

Narva Paju kooli arengukava põhineb Narva Paju kooli Põhikirjal, Narva linna Haridusarengukaval ja Narva linna Arengukaval 2008 – 2010. Narva Paju kooli arengukava koostatakse alljärgnevate õigusaktide alusel:

PÕHIKOOLI- JA GÜMNAASIUMISEADUS

Paragrahv 3¹. (1) Kooli järjepideva arengu tagamiseks koostab kool koostöös hoolkogu (nõukogu) ja õppenõukoguga kooli arengukava. (RK s 14.06.2000 jõust.16.07.2000 - RT I 2000, 54, 349)

(2) Kooli arengukavas määratakse:

1) kooliarenduse põhisuunad ja -valdkonnad;

(RK s 14.06.2000 jõust.16.07.2000 - RT I 2000, 54, 349)

2) tegevuskava kolmeks aastaks;

(RK s 14.06.2000 jõust.16.07.2000 - RT I 2000, 54, 349)

2¹) eesti õppekeelele üleminekuks vajalikud ja võimalikud meetmed muukeelses gümnaasiumis;

(RK s 26.03.2002 jõust.29.04.2002 - RT I 2002, 34, 205)

3) arengukava uuendamise kord.

(RK s 14.06.2000 jõust.16.07.2000 - RT I 2000, 54, 349)

(2¹) Käesoleva paragrahvi lõike 2 punktis 2 nimetatud arengukava tegevuskava koostamisel arvestatakse käesoleva seaduse § 42² lõikes 3 nimetatud sisehindamise aruandes väljatoodud kooli tegevuse tugevuste ja parendusvaldkondadega.

(RK s 15.06.2006 jõust.01.09.2006 - RT I 2006, 32, 246)

(3) Kooli arengukava kinnitamise korra kehtestab kooli pidaja.

(RK s 15.06.2006 jõust.17.07.2006 - RT I 2006, 32, 246)

(4) Kooli pidaja korraldab arengukava avalikustamise avaliku teabe seaduse alusel kooli tegevuse kajastamiseks peetaval veebilehel (edaspidi *kooli veebileht*).

(RK s 15.06.2006 jõust.17.07.2006 - RT I 2006, 32, 246).

Paragrahv 42². (1) Koolis viiakse läbi sisehindamist. Sisehindamine on pidev protsess, mille eesmärk on tagada õpilaste arengut toetavad tingimused ja kooli järjepidev areng, selgitades välja kooli tegevuse tugevused ning arendusvaldkonnad, millest lähtuvalt koostatakse käesoleva seaduse § 3¹ lõike 2 punktis 2 nimetatud arengukava tegevuskava. Nimetatud eesmärgist lähtuvalt analüüsitakse kooli sisehindamisel õppe- ja kasvatustegevust ja juhtimist ning hinnatakse nende tulemuslikkust.

(2) Kooli sisehindamise läbiviimise korra kehtestab kooli direktor.

(3) Kool koostab sisehindamise aruande vähemalt üks kord kolme õppeaasta jooksul. Aruandes tuuakse välja kooli tegevuse tugevused ja arendusvaldkonnad. Sisehindamise aruanne koostatakse kooli hoolekoguga (nõukoguga) ja kooli pidajaga ning aruande kinnitab kooli direktor. (RK s 15.06.2006 jõust.01.09.2006 - RT I 2006, 32, 246).

1.3. Narva Paju kooli 2004. – 2007. aasta arengukava täitmise aruanne.

Narva Paju kooli 2004. – 2007. aasta arengukava oli koostatud lähtudes tegevusaladest ja neid iseloomustavatest indikaatoritest, mis on olnud kindlaks määratud kooli tegevuse hindamise määruks selleks perioodiks. Andmed täitmise kohta tegevusalade kaupa on esitatud alljärgnevas tabelis.

Jrk	Tegevusalad ja neid iseloomustavad indikaatorid	Märke täitmise kohta.	Märke täitmise kohta uude arengukavva tegevusalade kaupa.
1.	Strateegiline juhtimine		
	A. Arengukava	+	
	B. Üldtööplaan	+	
	C. Sisehindamine	+	
2	Personalijuhtimine ja koostöö		
	A. Personali arendamine	Osalt	Koostamata on personali ergutamise kord. See tegevusala on kantud uue arengukava tegevusalasse „Personali aktiveerimine ja toetamine“.
	B. Koostöö	+	

3	Õpikeskkonna kujundamine			
	A. Turvalisus		+	
	B. Ruumid ja territoorium		+	
	C. Õppevõimaluste mitmekesisus		Osalt	Osalt on täidetud tegevusala „Raamatukogu õppekirjanduse viimine vastavusse KÕK-i nõuetega”, sest kirjanduse uuendamine käib pidevalt. See töö on kavandatud uue arengukava tegevusalas „Ressursside juhtimine”. Täitmata on tegevusala „Lütsseumiklasside arendamine”. See töö on kavandatud uue arengukava tegevusalas „Õppe- ja kasvatusprotsess”.
4	Õpetamine, kasvatamine ja õppimine			
	A. Kooli õppekava		+	
	B. Õpetajate tööplaanid		+	
	C. Õpetamine, kasvatamine ja õppimine		Osalt	Osalt on täidetud tegevusala „Noorsoopoliitika väljatöötamine”. See töö on kavandatud uue arengukava tegevusalas „Õppe- ja kasvatusprotsess”.
5	Õpilaste toetamine			
	A. Õpilaste eriharidusvajaduste väljaselgitamine.		+	
	B. Õpilaste toetamine		+	
	C. Koolikohustuse täitmine		+	
6.	Haridustulemused			
	A. Õpiedukus		+	
	B. Sotsialiseerumine		+	

Sisehindamisest lähtudes säilivad koolis järgmised tendentsid:

Koolis on 18 klassikomplekti, sealhulgas:

üks kuulumispuudega laste klass,

üks õpituvi kaotanud laste klass.

Kokku õpib koolis 391 õpilast.

Kooli juurde on avatud õpilaskodu. Ka osaleb kool projekti „Pikapäevakool“.

Koolis on säilinud kasvatus töö süsteem.

Koolis on korraldatud huviringide tegevus. 2006. – 2007. õppeaastal tegutses koolis 8 huviringi, mille tegevuses osales kokku 357 õpilast.

Koolis töötab 47 pedagoogi. 88% pedagoogide kvalifikatsioon vastab nõuetele.

Vanuse poolest jagunevad pedagoogid järgmiselt:

Alla 30 aastat	30 – 39 aastat	40 – 49 aastat	50 aastat ja vanemad
11,5%	26,9%	40,4%	21,2%

Õppeaastate kaupa on koondatud:

2005/2006	2004/2005	2003/2004
21%	12,5%	16,9%

Koolis on õpetajate täiend- ja ümberkoolituse süsteem:

Õppeaastail 2004/05 ja 2005/06 on täiendkoolituses osalenud 57 õpetajat ja töötajat.

Sisehindamise alusel on määratud ka tendentsid, lähtudes õpilaste arvu vähenemisest (linna arengukava põhjal).

Kooliastmed	2006.-07.	2007.-08.	2008.-09.	2009.-10.
1. – 3. klass	õppeaasta 60(60)	õppeaasta 60	õppeaasta 60	õppeaasta 60
4. – 6. klass	74 (60)	80	70	60
7. – 9. klass	93 (93)	85	65	74
10. – 12. klass	147(180)	135	120	110
Kokku	395	380	335	324
Klassikomplekte	16+1+1	15+1+1	14+1+1	13+1+1

Õpilaste arvu järkjärguline vähenemine ning sellest tulenevalt ka personali koosseisu vähenemine

Kooli staatuse muutumine.

Kooli kasvatus töö meetodika muutumine.

Erinevate meetodikate kasutamine töös erineva ettevalmistuse ja motiveerituse tasemega lastega.

Arvestades kooli õppe- ja kasvatusstabi süsteemi ja paljusid positiivseid tendentse koolis: iga aasta on õpilased, kes lõpetavad kooli kuld ja hõbe medalidega,

Õppeaast	Kuldmedalid	Hõbemedalid
2004/2005	3	5
2005/2006	2	5
2006/2007	2	1

ka on linna voozu olümpiadide võitjad,

ÕPILASTE SAAVUTUSED KOLMEL EELMISEL AASTAL		
Maakonna tasandil (1. – 3. koht), linnas	Vabariigi tasandil (1. – 10. koht) ja rahvusvahelisel tasandil (osalemine)	
2003.-04. õppeaasta üks -I, kolm -II, kaaks -III	0	
2004.-05. üks -I bioloogias, üks -III informaatikas		
2005.-06. – I koht – I matemaatikas, II koht -2 bioloogias, informaatikas, III koht -I geograafias	0	osalemine vabariigi tasandil - kirjandus

viimaste kahe aastate tulemusel koolis ei ole õpilasi, kes kordab kooli kursust, koolis ei ole õpilasi, kes puuduvad koolis pidevalt.

Tuleb tunnistada, et on olemas ka kooli tegevusest sõltumatuid tendentse. Peamised on neist:

- vähenenud sündivus;
- haridusteenuseid osutavate asutuste arvu järsk vähenemine;
- üleminek eesti õppekeelele;
- vanade prioriteetide põhjal (pedagoogide kvalifikatsioon, õppekavad, metoodilised ressursid) osutatavate haridusteenuste kvaliteedi traditsioonilised piirid.

Arvestades nende ja muude tendentside olemasolu on perioodiks kuni 2010. aastani koostatud arengukava määrab põhitegevuste täiustamise suundi ning prioriteete probleemsete olukordade lahendamises, mis on kooli eduka toimimise ja arengu vajalik tingimus.

Kooli tegevuse prioriteetsete suundade määramiseks me lähtume järgnevalt esitatud

SWOT-ANALÜÜSIST

Kooli tugevad ja nõrgad küljed.

Hindamise parameetrid	Tugevad küljed	Nõrgad küljed
1. Eestvedamine ja juhtimine.	Liidri adekvaatne käitumine. Liidri ja eestvedavate vastastikku sobivus. Liider on võimeline algatama ulatuslikke muutusi. Rühmatöö pidev täiustamine. Kollektiivis valitsevad stabiilsed lugupidavad suhted. Arenenud juhendamine. Kooli töö kavandamine Administratsiooni oskus töötada komandos. Õpetajate, metoodilise ühenduse ja nõukogu ning õppenõukogu töö kooskõlastatus. Erinevate tegevuste kohta on seatud ka erinevad tulemuste hindamise erinevad kriteeriumid.	Paljud tööde kontrolli vajadus. Paljud tegevused toimuvad koolis administratsiooni algatusel. Materiaalne ergutus on paljude töötajate arvates oluline moodus töö tulemuslikkuse motiveerimises.
2. Personali juhtimine.	On olemas ettekujuvus personali arvu muutusest. Õpetajate täiendõppe süsteem. Püsiv õpetajaskond. Kasutatakse õpetajate erinevaid ergutusi.	Puudub tuleviku inimressursside vajaduste rahuldamise kava. Puudub ühtne personalipoliitika.
3. Koostöö huvigruppidega.	Kool teeb koostööd erinevate gruppidega, sh: alalised grupid – õppenõukogu, asjanõukogu, metoodiline nõukogu, metoodilised ühendused, hooldekogu, administratsioon; ajutised grupid, mis moodustatakse töö kavandamiseks, teostamiseks ja analüüsiks.	Puudub vastutaja sidemete eest massiteabevahenditega.
4. Ressursside juhtimine.	Eelarve koostamine toimub lähtudes riskianalüüsist ja kooli tegevust kontrollivate asutuste ettekirjutustest. Eelarve eelnõu kiidab heaks hooldekogu ning	Eelarve koostamisel ei arvestata kõigi töötajate arvamust. Puudub süsteemne töö eelarvearuannete koostamisel.

	tehakse teatavaks õppenõukogu liikmetele. Hoolekoguga kooskõlastatakse kokku hoitud vahendite kulutamist.	
5. Õppe- ja kasvatusprotsess.	Õppenõukogu koosolekute ja metoodikapäevade korraldamine. Kooli teaduslik-praktiliste konverentside korraldamine. Ainekavade koostamine. Õpetajate tööplaanide koostamine. Enamikku õpetajate töö süsteemsus. Oskus töötada erineva õpiedukusega lastega. Individaalne lähenemine õppe- ja kasvatus tööle. Kooliõpetajate korraldamise tase. Erinevate programmivariantide kasutamine töös õpilastega. Töö alustamine arendusvestluste valdkonnas õpilastega. Õpilaste toetamise kujunenud süsteem. Koolis on kujunenud õppe- ja kasvatus töö süsteem.	Õppetöö tulemused: mitte kõik õpilased ei jõua riikliku standardi nõuete tasemele. Kooli materiaaltehnilise baasi uuendamise ebapiisav tempo. Mitte kõik õpetajad ei väärtusta arendusvestluste tähtsust. Uued vormid töös lapsevanematega. Mistahes tegevuse tulemuslikkuse kavandamise vajaduse mõistmise puudumine real õpetajatel. Õpilaste puudulik motivatsioon. Üleminek eesti õppekeelele. Suuri jõupingutusi ja aega nõudvad traditsioonilised üritused.

Kooli võimalused ja ohud

Hiinamise parameetrid	Võimalused	Ohud
1. Eestvedamine ja juhtimine.	Töötajate arvamise uurimine koolielu erinevates küsimustes anketseerimise teel. Kooli tegevuse kajastamine massiteabevahendite kaudu. Tähelepanu pööramine igaühe töö tulemuslikkusele. Koolielu põhiülesannete üksikasjalik selgitamine kooli töötajatele.	Administratsiooni liikmete võimalik vahetumine. Kooli staatuse muutumine.
2. Personali juhtimine.	Inimressursside tulevaste vajaduste rahuldamise kavandamine.	Kooli staatuse muutumine.

	Võimalike kandidaatide reservi loomine kõigi ametikohtade tarvis. Palgastruktuuri väljatöötamine teenistujate meelitamiseks ja säilitamiseks. Personalitäiend- ja ümberõppekavade väljatöötamine. Töö hindamise meetodikate väljatöötamine ja nende teatavakstegemine töötajatele. Töötajate motivatsiooni uurimine anketeerimise teel.	
3. Koostöö huvigruppidega.	Gruppide kaasamine koostöösse väljastpoolt kooli. Erinevate gruppide esindajate kutsumine kooli üritustele. Kooli tegevuse kajastamine massiteabevahendite kaudu.	Koolile vajalike partnerite keeldumine koostöö tegemisest. Eelarvamuslik suhtumine koolisse. Õpetajate negatiivsed arvamused kooli tegevusest.
4. Ressursside juhtimine.	Kooli vajaduste üksikasjalik uurimine enne eelarve koostamist. Aktide eelkoostamine vajalike tööde kohta. Kollektiivi teavitamine kavandatava ja tegeliku eelarvega.	Õpilaste arvu vähenemine. Haridussüsteemi läbikaalumatu rahastamine.
5. Õppe- ja kasvatusprotsess.	Kasvatustöö süsteemi arendamine. Kooli kasvatusdoksüsteemi ja alaprogrammide (kultuuritase, tervislikud eluviisid, seksuaalkasvatuse jm) koostamine. Õppetunni kasvatusliku suuniluse kajastamine õpetajate tööplaanide kaudu. Iga õpetaja töö tulemuslikkus. Nägemispuudega laste klassi avamine. Õpetajate loominguline potentsiaal Spordiplatsi heakorras. Kooli sümbboolika läbitöötamine.	Traditsiooniliste ürituste kujunenud süsteem. Õppetunni kasvatusliku funktsiooni teadvustamise puudumine mõnedel õpetajatel. Leppimine ebapiisava tulemusega. Kooli asumine linna kultuurikeskustest eemal. Üleminek eesti õppekeelele. Edasijõudvate õpilaste üleminek teistesse koolidesse, asotsiaalsete perekondade laste tulek. Õpilaste toetamise süsteem peab olema paindlik. Osa lastevanemate eemaldumine laste kasvatamisest perekonnas.

Kooli tugevate ja nõrkade ning võimaluste ja ohtude võrdlemine

	Võimalused	Ohud
Tugevad küljed	1. Kuidas kasutada võimalusi Kasutada erinevaid küsitlusi kooli tegevuse tundmaõppimiseks ja analüüsiks. Massiteabevahenditega töö eest vastutaja määramine. Süsteemsuse väljatöötamine personalitöös. Alaprogrammide koostamine õppe- ja kasvatusvaldkonnas. Nägemispuudega laste klassi avamine.	2. Kuidas saab vähendada ohud Koolielu põhimomentide üksikasjalik selgitamine kooli töötajatele. Põhijendatud eelarve koostamine Õpilaste toetamise paindliku süsteemi loomine.
Nõrgad küljed	3. Mis võib takistada võimaluste kasutamist Materiaalne ergutamine on paljude kooli töötajate arvates tähtis meede töö tulemuslikkuse motiveerimiseks. Õpilaste ebapiisav motivatsioon. Paljud asjad toimuvad koolis administratsiooni algatusel.	4. Kooli olulisimad ohud Õpilaskonna kahanemine. Koolihoone asumine linna kultuurikeskusest eemal. Haridussüsteemi läbikaalumatu rahastamine. Õpetajate negatiivsed arvamusel kooli tegevusest. Kooli staatuse muutumine.

KOOLI MISSIOON

- Narva Paju kooli iga õpilane peab saama oma võimete ja eelduste maksimaalse arengu, orienteeruma kutse ja edasise haridustee valiku võimalustes. Kooli missiooniks on tingimuste loomine, mis soodustavad isiku heatahtlikku suhtumist koolisse, eakaaslastesse, õpetajatesse ja riigisse, soodsa koostöö ja vastastikküsi abi õhkkonna alalhoidmine õpetajate ja teiste töötajate seas.

Lähtudes SWOT – analüüsist ja kooli missioonist on aastaiks 2008 – 2010 määratud järgmised eesmärgid ja ülesanded.

- Kooli tegevuses arvestada avatuse ja läbipaistvuse põhimõtteid.
- Tugevdada mõju õpilas- ja õpetajaskonna vaheliste suhete stiili õppe- ja kasvatustöö alakavade personalipoliitika kaudu.
- Soodustada iga õpilase arengut paindliku õpilaste toetuse süsteemi kaudu.
- Stabiiliseerida õpilaste arvu uute klassiliikide avamise ja õpilaskodu laiendamise teel.
- Töö plaanipärasus on hea tulemuse alus.

Need eesmärgid nõuavad kooli hariduspoliitika radikaalset ümbermõtestamist ning üleminekut tsentraliseeritud kontrollilt sisemisele enesearengule. Küllaltki põhimõttelised muutused kooli toimimise väliskeskkonnas nõuavad sisemise enesearengu adekvaatset muutumist, üleminekut strateegilise planeerimise ja personalijuhtimise põhimõtetele.

Eesti tänapäeva hariduspoliitika, mis on määratletud riiklikus õppekavas,

Hariduspoliitika peaflesandeks on isiksuse kujundamine, kes:

1. suhtub heatahtlikult teistesse inimestesse, austab nende vabadust ja väärikust;
2. tahab ja oskab arendada konstruktiivset koostööd;
3. toetab aktiivselt ühiskonna demokraatilisest arengust;
4. austab ja järgib seadusi, tunnetab oma kodanikukohustusi ja - vastutust;
5. tunneb end oma rahva liikmena, kodanikuna, tunneb seost Euroopa ja kogu inimkonnaga;
6. tunneb ja austab oma rahva kultuuri, omab ettekujutust ja teadmisi maailma eri rahvaste kultuuri, suhtub nendesse austavalt ja eelarvamuseta;
7. säilitab loodust, suhtub nii elus kui tegevusest säästvalt keskkonnasse ja looduse ressursidesse;
8. on enesekindel, väärikas ja enesekriitiline;
9. tunneb vastutust oma elutee kujundamise eest;
10. juhindub oma valikutes ja tegevuses esteetilisest põhiväärtustest nagu seda on inimese puhtus, vägivalda vältimine, vabadus, õiglus, ausus, vastutus;
11. vastuvõtlik esteetilisest väärtuste suhtes, arendab oma ilutunnet;
12. vääristab tervislikke eluviise, arendab oma vaimu ja keha;
13. mõtleb süsteemset, loovalt ja kriitiliselt, on võimeline enesearendamiseks;
14. püüab mõista asjade tähendust, nähtuste põhjusti ja seoseid, on motiveeritud õppimiseks ja oskab õppida;
15. oskab leida oma koha muutuvast õpi-, elu- ja töökeskkonnas;
16. mõistab töö vajalikkust inimese ja ühiskonna arenemiseks; on valmis tegelema endale sobiva töö otsimisega.

2. PÕHIARENGUSUUNDADE TEGEVUSKAVAD KOLMEKS AASTAKS

2.1. Valdkonna „Eestvedamine ja juhtimine“ arengukava

2.1.1. Strategilised prioriteedid.

Eestvedamise ja juhtimise erinevus on oluline. Nende nähtuste erinevus on selles, et esimese puhul rõhutatakse mõju (eestvedamine) ning teise puhul – korralduslike eesmärkide saavutamine (juhtimine). Kooli direktor peab olema pädev nii juhtimises, näiteks töö kavandamises ja korraldamises, kui ka liidri tegevuses, näiteks mõju teostamise ja mingi kindla seisukoha edastamises.

Eestvedamine on koolis suunatud inimeste vaheliste suhetele nagu vastastikku hooldamine, toetamine, koostöö kergendamine ning eestvedamine, mis on suunatud tlesandele ja tööle, nagu struktuuri algatamine, eesmärgi saavutamise rõhutamine, töö kergendamine.

2.1.2 Arengu kontseptsioon.

Arengukava määrab kooli nägemust, lähtudes õpilaste arengust, personali strateegilistest eesmärkidest, ning iga õppeaasta prioriteetseid suundi.

Arengukava korrigeerimisel lähtuvad kooli juhtkond ja personal sisehindamise tulemustest.

Sisehindamine (vt Narva Paju kooli sisehindamise põhimäärus) tagab kooli tegevuse sihipärasuse. Sisehindamise käigus analüüsitakse koolis õppe- ja kasvatustöö tulemuslikkust.

Parendamist vajavad alljärgnevad aspektid:

1. Kollektiivi seisukohtade uurimine kooli elu põhiküsimustes.
2. Strategiliste eesmärkide ja elluviimise plaanide vastavus.
3. Tagasiside süsteemi kasutamine.
4. Seaduste järgimine, mis puudutavad eestvedamise ja juhtimise valdkonda.

Muud aspektid vajavad toetust ja arendamist.

2.1.3. Tegevuskava kolmeks aastaks

Jrk	Arengu põhieesmärgid	Tegevused	Elluviimise etapid aastate lõikes			Vastutaja
			2008	2009	2010	
1.	Algatus	1. Kooli põhikiri vastab aja nõuetele 2. Kooli asjaajamine põhineb otsuste arvestamisel, nende täitmise kontrollimisel ja vastutajate määramisel	+	+	+	Direktor
			+	+	+	Direktor

2.	Strateegiline juhtimine	1. Üldine tööplaan	+	+	+	Direktor
		2. Õppe- ja kasvatus töö ja aasta jooksul tehtud töö tulemuste analüüsi aruanne	+	+	+	Direktor
		3. Sisehindamise akt	+	+	+	Direktor, õppealajuhataja
		4. Kooli korra väljatöötamine tagasiside süsteemi kasutamise kohta		+		Direktor
		5. Küsitluslehtede väljatöötamine kooli elu põhiküsimuste kohta	+			Direktor
		6. Üldtööplaan, arengukava ja seadusandlike aktide järgimisega seotud tegevuse kontroll	+	+	+	Direktor

2.2. Valdkonna „Personali juhtimine“ arengukava

2.2.1. Strateegilised prioriteedid.

Strateegiliste eesmärkide saavutamiseks vajab kool koolitatud kaadrit. Kvalifitseeritud töötajad mõjutavad kooli tegevuse tulemuslikkust ja mainet, paremini tunnetavad kooli ülesandeid. Koolil on olemas kindel personalitöö süsteem personali koolitamise, ergutamise ja motiveerimise osas. Kuid personali juhtimine nõuab süsteemsemat tööd.

2.2.2. Arengu kontseptsioon.

Arengukavas on määratud suunad, mida tuleb tähele panna personalitöö süsteemi saavutamiseks. Selleks et kooli personal oleks huvitatud parimate eesmärkide saavutamisest, on vaja järgmiste aspektide paranemist:

1. Tulevaste inimressursivajaduste rahuldamise kava väljatöötamine.
2. Potentsiaalsete kandidaatide reservi loomine kõigi ametikohtade puhul.
3. Palga ja soodustuste struktuuri väljatöötamine teenistujate meelitamiseks, värbamiseks ja säilitamiseks.
4. Töötajate arusaama arendamine sellest, mida ootab neist kool ning milline töö koolis väärrib adekvaatset hindamist.
5. Koolitusprogrammide väljatöötamine.
6. Personalijuhtimist puudutavate seaduste järgimine.

2.2.3. Tegevuskava kolmeks aastaks

Jrk	Arengu põhiesmärgid	Tegevus	Elluviimise etapid aastate lõikes.			Vastutaja
			2008	2009	2010	
1	Personali vajaduse hindamine	1.Kooli programm, mille alusel koostatakse tunnijaotusplaani ja hinnatakse personali vajadust	+	+	+	Direktor.
2	Personali väärtamine	1.Kooli personalipoliitika		+		Direktor
		2.Ametijuhendite koostamine ja korrigeerimine	+	+	+	Kaatriinspektor
		3.Kooli sätte vabade töökohtade konkursside korraldamise ja ajutiselt puuduvate töötajate asendamise kohta			+	Direktor
3	Personali arendamine	1.Kooli kord palkade kohta	+			Direktor, raamatupidaja
		2.Ametijuhendite ja töösisekorraeskirjade korrastamine	+	+	+	Direktor
		3.Mentorite töö korraldamine. Õpetajate toetamine		+	+	Õppealajuhataja
4	Personali arendamine	1.Kooli korra loomine koolituste kohta			+	Direktor, õppealajuhataja
		2.Koolituste kavandamine	+	+	+	Õppealajuhataja
		3.Koolituste tulemuslikkuse hindamine	+	+	+	Õppealajuhataja
5.	Personali hindamine ja motiveerimine	1.Töötajate ergutamise kord koolis		+		Direktor
		2.Kooli kodukord arendusvestluste kohta töötajatega			+	Direktor

2.3. Valdonna „Koostöö asjast huvitatud gruppidega“ arengukava

2.3.1. Strateegilised prioriteedid.

Koolil on kogemusi töös asjast huvitatud gruppidega, kuid need grupid on loodud koolis. Nendeks on metoodilised ühendused, metoodiline nõukogu, õppenõukogu, kooli juhtkonna nõukogu, hoolekogu. Need alalised grupid. Koolil on kogemusi ajutiste töörühmade loomises. Puuduvad programmid tööks kooliväliste gruppidega. See töö vajab koordineerimist.

2.3.2. Arengu kontseptsioon.

Valdkonna „Koostöö asjast huvitatud gruppidega“ loetamiseks ja arendamiseks on vaja süstematilist tööd, seda eriti kooliväliste asjast huvitatud gruppidega. Töö positiivset tulemust antud valdkonnas võib saavutada plaanipärase tööga järgmistes suundades:

1. Asjast huvitatud gruppide määramine koostöökoolis ja väljaspool kooli.
2. Koostööpoliitika määramine asjast huvitatud gruppidega.
3. Töö kavandamine asjast huvitatud gruppidega.
4. Asjast huvitatud gruppidega tehtava koostöö hindamine.
5. Igasuguste projektide kasutamine.
6. Valdkonda „Koostöö asjast huvitatud gruppidega“ puudutavate seaduste järgimine.

2.3.3. Tegevuskava kolmeks aastaks

Jrk	Arengu põhieesmärgid	Tegevus	Elluviimise etapid aastate lõikes.			Vastutaja
			2008	2009	2010	
1.	Koostöö kavandamine	1. Kooli kodukorra loomine töö kohta huvigruppidega 2. Üldtööplaan		+		
2.	Huvigruppidega koostöö hindamine	1. Lõppdokument: töed, tagasisideleht, küsitluslehed ja töö analüüsimine nende põhjal	+	+	+	Direktor
3.	Projekti tegevus	1. Koolisiseste projektide koostamine („Ekskursioon kui koolisisene projekt“) 2. Osalemine ülelinnalistes, riiklikes ja rahvusvahelistes projektides	+	+	+	Direktor
		3. Eesti keele õppimise parendamisele suunatud koolisisest projektid	+	+	+	Õppealajuhataja
		4. Ohutu töökeskkonnaga grupi tegevus	+	+	+	Õppealajuhataja
		5. Õppenõukogu ja metodilised päevad	+	+	+	Õppealajuhataja
		6. Kooli hooletõugu	+	+	+	Õppealajuhataja
		7. Kooli õpetajate omavalitsus.	+	+	+	Huvijuht

2.4. Valdonna „Ressursside juhtimine“ arengukava

2.4.1. Strateegilised prioriteedid.

Üheks prioriteediks on eeldatavasti ressursside efektiivsem jaotamine. Ressursside õige jaotamine soodustab kooli põhieesmärkide saavutamist. Kuid raske on põhjendatult kõrvutada saavutatavaid eesmärke olemasolevate ressursside juures. Ometi võimaldavad kvantitatiivsed näitajad näha, võrrelda ja ühendada erinevaid elemente, mis on kasutusel kooli töös.

2.4.2. Arengu kontseptsioon

Põhilist tähelepanu tuleb valdkonna „Ressursside juhtimine“ puhul pöörata järjepidevusele eelarve koostamisel. See töö peab olema plaanipärasem, sest eelarve kujutab endast ressursside jaotamise meetodit. Ka on vaja kõrvutada kooli eesmärke ja nende saavutamiseks kulutatud ressursse. Kõnesolevas valdkonnas tuleb teha paremat tööd järgmistes valdkondades:

1. Materiaaltehnilise baasi arendamine.
2. Inforessursside juhtimine.
3. Säästlik majandamine ja keskkonna kaitse.
4. Valdonna „Ressursside juhtimine“ puudutavate seaduste järgimine.

2.4.3. Tegevuskava kolmeks aastaks

Jrk	Arengu põhieesmärgid	Tegevus	Elluviimise etapid aastate lõikes			Vastutaja
			2008	2009	2010	
1.	Eelarveliste ressursside juhtimine	1. Eelarve koostamise plaan	+			Direktor, raamatupidaja
		2. Eelarveliste vahendite kasutamise jälgimine	+	+	+	Direktor, raamatupidaja
		3. Eelarveliste vahendite kasutamise efektiivsuse hindamine seaduste alusel	+	+	+	Direktor, raamatupidaja
		4. Tagasiside eelarveliste vahendite	+	+	+	Direktor, raamatupidaja
2.	Materiaaltehnilise baasi arendamine	1. Õppevahendite soetamine	+	+	+	Majandusjuht
		2. Õppekirjanduse soetamine	+	+	+	Majandusjuht
		3. Raamatukogu remont	+			Majandusjuht

	4. 1. korruse õpperuumide remont	+	+	+	Majandusjuht
	5. Eesruumi remont			+	Majandusjuht
	6. 1. korruse abiruumide remont			+	Majandusjuht
	7. Kooli küttesüsteemi väljavahetamine		+		Majandusjuht
	8. Mööbli soetamine	+	+	+	Majandusjuht
	9. Renoveerimistööd õpilaskodus	+	+		Majandusjuht
	10. Poiste õppetöökodade remont	+			Majandusjuht
	11. Renoveerimistööd ruumis serveri jaoks	+	+		Majandusjuht
3. Inforessursside juhtimine	1. Kooli asjaajamise seire	+	+	+	Direktor
	2. Kooli elektroonilise andmebaasi loomine			+	Infojuht
	3. Kooli kodulehekülje kaasajastamine	+	+	+	Infojuht
	4. Elektroonilise dokumendiregistri kasutuselevõtmine			+	Infojuht
4. Säästlik majandamine ja kesskonna kaitse	1. Majandamistegevuse kontroll koolis	+	+	+	Direktor, majandusjuht.
	2. Majandamisvahendite soetamise kavandamine koolis	+			Direktor, majandusjuht
	3. Loodussäästlike vahendite kütumise uurimine	+			Majandusjuht.
	4. Kooli kodukord keskkonna säätmise töö kohta		+		Direktor

2.5. Valdikonna „Õppe- ja kasvatusprotsess“ arengukava

2.5.1. Strateegilised prioriteedid

Haridussüsteem on käesoleval ajal järjekordse reformi staadiumis. Selle omapäraks on paljuarvulised majanduslikud, poliitilised ja sotsiaalsed välised ja sisemised tegurid, mis mõjutavad teatud viisil haridustegevuse strateegiat ja taktikat. Nad on erinevad nii ulatuse kui tähenduslikkuse poolest. Nende tegurite hulka võib arvata:

- rahvusvahelise haridusruumi integratsiooniprotsessi;
- hariduse informatiseerimine, uuendustehnoloogiate tormiline areng hariduses;
- majanduslike tingimuste muutumine koolihariduse süsteemis;
- lähenev demograafiline lang ja potentsiaalsete õpilaste arvu vähenemine;
- koolivõrgu kavandatud optimeerimine linnas;
- õppeainete õpetamise üleminek eesti õppekeelele.

Haridussüsteemi täiustamise strateegia väljatöötamise küsimustega on seotud paljud dokumendid ja õigusaktid, mis on välja antud haridus- ja teadusministeeriumi poolt. Välja töötatud ja Valitsuse määrusega vastuvõetud on riiklik õppekava. See on suunatud eeskätt hariduse kvaliteedi ja efektiivsuse tõstmisele. 2007. aastal on algamas üleminek osa õppeainete õpetamisele eesti keeles.

On vastu võetud munitsipaalsete haridusasutuste arengu kava, kus on öeldud, et „linnas toimib koolihariduse konkurentsivõimeline süsteem, mille aluspõhjaks on õpetamise kõrge kvaliteet ja kaasagne materiaaltehniline baas“ ning „arendada üldhariduslike teenuste võrku puuetega lastele, kes õpivad põhikooliastmes Narva Paju kooli baasil“.

Korraldatud sisehindamise tulemuste põhjal on määratud järgmised strateegilised prioriteedid õppe- ja kasvatusloõ arendamises:

- õppe- ja kasvatusloõ süsteemi täiustamine;
- kooli töö tulemuste analüüsimine iga õpetaja ja kooli tervikuna eneseanalüüsi kaudu.

2.5.2. Arengu kontseptsioon

Õppe- ja kasvatusloõ süsteemi täiustamine. Kasvatuslik ja hariduslik tegevus on lahutamatu. Õpetamine peab olema efektiivne ja kvaliteetne. Samas on ilmsele, et tegelemine õpilaste kasvatusmisega on samuti vajalik. Kõigil õpetajatel on ees võtete ja meetodite leidmine, mis teevad õppetööd tulemuslikumaks ning kasvatusloõd efektiivsemalt.

Antud probleemi lahendamiseks on prioriteetsed:

- Kooli õppetöö süsteemi loomine iga õpetaja töö süsteemi alusel, mis mõjutaks koolitöö üldist positiivset tulemust
- Kooli kasvatusloõ süsteemi arendamine, mille aluspõhjaks on pedagoogika kaasagssed meetodid;
- Kooli kasvatusloõ programmi kontseptsiooni ning rea alaprogrammide (kultuuritaseme tõstmine, tervislikud eluviisid, õigusrikkumiste ennetamine) väljatöötamine;
- Kõigi õpetajate ja töötajate kaasamine kasvatusloõ protsessi.
- Nägemispuudega l õpilaste klassi avamine.
- Õppe- ja kasvatusloõd puutuvate seaduste järgimine.

2.5.3. Tegevuskava kolmeks aastaks

Jrk	Arengu põhieesmärgid	Tegevus	Elluviimise etapid aastate lõikes			Vastutaja
			2008	2009	2010	
1.	Õpilase arendamine	1. 1. Kooli kasvatusloõ programmi kontseptsiooni väljatöötamine	+	+	+	Õppealajuhataja

3. Eesti õppekeelele üleminekuks vajalikud ja võimalikud meetmed.

3.1 Strategilised prioriteedid

Seoses õigusaktide nõuetega (HMS, PGS jms) on vajalikud muudatused, mis on seotud eesti keele kasutamise kooli asjaajamises, samuti osa õppeainete õpetamise ülemineku eesti õppekeelele gümnaasiumiastmel. Koolil on teatud väljatöötamised selles suunas: õppenõukogu protokollid, direktori käskkirjad, töölepingud ja ametiühendid, kuutööplaanid ilmuvad eesti keeles või koos eestikeelse tõlkega.

Eesti õppekeelele ülemineku seotud küsimuses on nii, et näiteks 1. – 2. klassis õpetatakse kunstiopetust juba teist aastat eesti keeles.

Kuid olukord riigis ja linnas nõuab suuri muudatusi selles valdkonnas.

3.2. Arengu kontseptsioon.

Tulemuslikumaks tööks selles suunas on eesti õppekeelele üleminekuks vajalike ja võimalike meetmete osas vaja täiustada süsteemi. Antud probleemi lahendamiseks on prioriteetsed:

- Koolisisesse dokumentatsiooni vormistamine eesti keeles.
- Stendide ja plakatite vormistamine eesti ja võõrkeeltes.
- 7. – 9. klasside õppekavades eristada valikained eesti kõnekeele arendamiseks.
- Ette näha õpetajate edasist koolitust õppeainete õpetamiseks eesti keeles.
- Tööplaanidesse arvata eesti keele kümbtuse päevi või ette näha aineti integreerimispäevi.
- Koolisisesed ja koolidevahelised projektid kui eesti keele parema õppimise vahend.

3.3. TEGEVUSKAVA KOLMEKS AASTAKS

3.3.1 Valdikkonna „Eestvedamine ja juhtimine“ arengukava

Jrk	Arengu põhietsmäärid	Tegevus	Elluviimise etapid aastate lõikes			Vastutaja
			2008	2009	2010	
1.	Dokumentatsiooni vormistamine eesti keeles	Ülekooliline tunnijaotusplaan	+	+	+	Direktor
		Kooli päevakord	+	+	+	Direktor
		Kooli kodulehekül	+	+	+	Direktor

3.3.2. Valdikonna „Personali juhtimine“ arengukava

Jrk	Arengu põhieesmärgid	Tegevus	Elluviimise etapid aastate lõikes			Vastutaja
			2008	2009	2010	
1.	Õpetajate koolitamine ainete eestikeelseks õpetamiseks	Kooli personalipoliitika		+		Õppealajuhataja

3.3.3. Valdikonna „Koostöö asjast huvitatud gruppidega“ arengukava

Jrk	Arengu põhieesmärgid	Tegevus	Elluviimise etapid aastate lõikes			Vastutaja
			2008	2009	2010	
1.	Koolisisesed projektid eesti keele õpetamise parendamiseks	Koolisene projekt	+	+	+	Õppealajuhataja
	Koolidevaheline projekt	Projekt	+	+	+	Õppealajuhataja

3.3.4. Valdikonna „Ressursside juhtimine“ arengukava

Jrk	Arengu põhieesmärgid	Tegevus	Elluviimise etapid aastate lõikes			Vastutaja
			2008	2009	2010	
1.	Eelarveliste ressursside juhtimine	Eelarveliste vahendite kasutamise efektiivsuse hindamine seaduste alusel	+	+	+	Direktor, raamatupidaja
2.	Materiaaltehnilise baasi juhtimine	Õppevahendite soetamine	+	+	+	Majandusjuht
		Õppekirjanduse soetamine	+	+	+	Majandusjuht

3.3.5. Valdikonna „Õppe- ja kasvatusprotsess“ arengukava

Jrk	Arengu põhieesmärgid	Tegevus	Elluviimise etapid aastate lõikes			Vastutaja
			2008	2009	2010	
1.	Õppetase Kunst	Õpetaja töökava	+	+	+	Direktor,

[illegible]

4. Arengukava uuendamise kord.

Arengukava täitmist analüüsitakse ning arengukava enda täiendatakse igal aastal. Oma arengukava korrigeerimisel lähtub kool alati sisehindamise tulemustest. Arengukava kinnitatakse Linnavalitsuse poolt.



ANNELI LINNAMETS
LINNASEKRETEÄR