

Hoolekogu koosolek

Randvere Kool

26.08.2026



Päevakord

1. Koosoleku protokollija valimine
2. Lühike ülevaade 2025/26 õppeaastast;
3. Hetkeolukorrast koolis;
4. Ühe 1. klassi õpilaste piirarvu tõstmine 2026/27 õ.a;
5. Uue õppeaasta sihid;
6. Parkimiskorralduse hetkeolukorrast;
7. Lõpueksamite tulemused;
8. Eelarvest ülevaatlikult;
9. Rahulolu-uuringu tulemuste tutvustus;
10. Kohapeal algatatud teemad.

I. Protokollija valimine

1. Ettepanek
2. Hääletamine

2. 2025/26 õppeaasta

- Kooliperega tutvumise ja üksteisega kohanemise aasta
- Liikuma Kutsuva Kooli võrgustikuga liitumine (õuesõppenädal)
- Õpilasesinduse loomine
- Külalisesinejad Magnus Kirt ja Gerd Kanter ning ettevõtjad Merit Miller (Juustukuningad), Martin Sutrop (Tech Group), Anti Lepik (tippkokk ja Austeriumi omanik)
- Avatud uste nädal maikuus
- Puudus tugispetsialistidest ja eesti keel teise keelena õpetajatest
- Eelmiste perioodide keerukustega seotud tegevused

2. 2025/26 õppeaasta

- Randvere Kooli arengukava 2026-2030
- Maaülikooli ja kogukonnaga koostöös rajatud kooliaed
- Õpetajate päeva korraldamine vanematekogu poolt
- Randvere Hariduse SA toetatud jõululõuna kooliperele
- Aasta õpetaja galale Harju maakonnast meie HEV õppejuht Gerli Uusmets tugispetsialistide kategoorias
- Taastava Õiguse vestlused
- Uue alternatiivina võimalus tellida koolivorm firmalt Serena
- Staadioni arutelud sai alguse

2. Remondid

- Söökla laiendamine, uued pingid ja lauad + olemasolevate remontimine, riiulid
- Tehnoloogiaklassi kohtväljatõmbe süsteem
- Võimlas ja aulas valgustite vahetus LED lampide vastu
- Lastebasseini käsipuu
- Võimla riietusruumide põrandad
- Ujula meeste dušširuumi lekke remonttööd
- HEV korpuse võimla eralduskardin
- E113/119 vaheukse asendamine seinaga koos akustiliste seinaplaatidega
- SBS katuse parandustööd võimla ja klaasgalerii kohal
- Õpilasesinduse ruum raamatukogu arvelt

3. 2026/27 olulisemad teemad

- Juhtkonna rollidesse selguse loomine ja vastutuse jagamine
- Kooli juhtimisstruktuuri täpsustamine ja tutvustamine kooliperele
- Organisatsiooni väärtuste juurutamine
- Andmepõhine juhtimine
- Ressursside juhtimise läbipaistvus
- Klassijuhatajate rolli tugevdamine
- Sisekommunikatsiooni parendamine ja kokkulepete sõlmimine
- Personali ühisürituste korraldamine
- Tunnustamise põhimõtete kokkuleppimine ja elluviimine
- Koostöökodade ja juhtkonna vahelise koostöö tihendamine
- Õpilasesinduse kaasamine kooli otsustusprotsessidesse

3. Hetkeolukord

- Olemas enamus õpetajaid.
- Puudu on matemaatika õpetaja;
- Vestlus ees tehnoloogiaõpetajaga.
- Lisaks otsime eripedagoogi, logopeedi ja õppejuhti (1.-5).
- Puudu ka haridustehnoloog.

3. Hetkeolukord

KLASS	ÕPILASTE ARV	KLASSIJUHATAJA/ruum
1A	24	Leena Sirp (C207)
1B	24	Pille Pant (C206)
1C	24 (+1?)	Tea Reinberk (C205)
2A	18	Klaire Sinisalu (C107)
2B	18	Karoliin Uusmees (C106)
2C	18	Kristi Laving (C105)
2S	3	Kaarin Budõlin (C108)
3A	24	Kreete Kõpp (A107)
3B	22	Sigrid Volkov (C106)
3C	20	Killu Reinjärv (C105)

3. Hetkeolukord

KLASS	ÕPILASTE ARV	KLASSIJUHATAJA/ruum
3S	4	Jelena Mihhalap-Novikova (A110)
4A	18	Mare Mürsepp (B107)
4B	20	Reilika Arroसार (B106)
4C	19	Kristi Tork-Sarapuu (B105)
5A	20	Sandra Rohesalu (B207)
5B	21	Merilin Kõre (B206)
5C	19	Ninel Sild (B205)
5S	4	Liina Kask (B110)
5SR	1	Ninel Sild (A210)
6A	21	Keit Reintam (E104)

3. Hetkeolukord

KLASS	ÕPILASTE ARV	KLASSIJUHATAJA/ruum
6B	21	Indrek Umberg (F205)
6S	5	Ants Kurist (A208)
7A	23	Kristin Tiiman (E113)
7B	24	Katre Kolk (F112)
7S	5	Marina Vahi (C210)
8A	21	Kati Küngas (A205)
8B	23	Veronika Toštševa (E106)
8S	5	Tea Reinberk (B208)
8SR	1	Kristin Tiiman (B111)
9A	23	Ninel Sild (kunst)

3. Hetkeolukord

KLASS	ÕPILASTE ARV	KLASSIJUHATAJA/ruum
9B	22	Sandra Rohesalu
9S	4	Kristin Tiiman
9SR	1	Kristin Tiiman (C208)
KOKKU	521	+ 8 taotlust menetlemisel
		23 klassikomplekti
		7 väikeklassi
		3 õpilast individuaalõppel

3. Hetkeolukord

KLASS	ÕPILASTE ARV	KLASSIJUHATAJA/ruum
1L	2	Helina Allingu
2L/4L	4	Eve Kirmjõe
6L/7L	2	Hannah Põld
8L/9L	4	Airi Lüüsalu
5L	1	Airi Lüüsalu (individuaalõpe)
1T	4	Anu Tooma
2T/3T	3	Pille-Riin Pukspuu
4T/5T	3	Merlin Aasamäe
6T/7T/9T	3	Kristel Liis
7T/10T/11T	3	Elen Kasekivi

3. Hetkeolukord

KLASS	ÕPILASTE ARV	KLASSIJUHATAJA/ruum
11T	1	Raimond Viirmaa (individuaalõpe)
1H/2H/3H/9H	4	Viire Vahtra
3H	1	Leeni Simm (koduõpe)
KOKKU	35	
		LÕK 12
		TÕK 16
		HÕK 4
		3 õpilast individuaalõppel
KÕIK KOKKU	556	536 (november 2025) + 20!

4. Õpilaste piirarvu tõstmine

Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus § 26 lg 3

Kooli pidaja võib erandjuhul direktori ettepanekul ja **hoolekogu nõusolekul** suurendada õpilaste arvu üle käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud piirnormi **üheks õppeaastaks konkreetses klassis** juhul, kui kõik tervisekaitse- ja ohutusnõuded on täidetud.

Ettepanek on suurendada 1C klassi õpilaste arvu 25-ni.

Klassiruum (C205) on 49m²

Õpperuumi pindala peab olema vähemalt 2 m² iga õpperuumi korraga kasutava põhikooli õpilase kohta.

Alus: Nõuded statsionaarse õppega üldhariduskooli õppekeskkonnale, terviseriskide ohjamisele ja riskitegurite vähendamisele õppekeskkonnas ning õppe ja kasvatuse korraldamisele §6 lg2

5. 2026/27 õppeaasta

Uued töötajad

- 2S klassiõpetaja **Kaarin Budõlin**
- 1LÕK klassiõpetaja **Helina Allingu**
- 3C klassiõpetaja **Killu Reinjärv**
- Eesti keele ja kirjanduse õpetaja **Katrin Allmäe**
- Eesti keel teise keelena õpetaja **Natalja Arhangelskaja**
- Inglise keele õpetaja **Diana-Julia Natalinova**
- Bioloogia ja loodusõpetuse õpetaja **Eliise Janson**
- Keemia õpetaja **Robert Sults**
- Liikumisõpetaja **Bruno Jorven Nopponen**
- Logopeed **Riin Praks**
- Juhiabi **Caroly Abreldaal**

5. 2026/27 õppeaasta

Muudatused struktuuris

Huvijuht → koolinoorsootöötaja

IT juht → IT spetsialist

Asendusõpetaja

Abiõpetaja

Kogukonnajuht-projektijuht?

5. 2026/27 õppeaasta

Muudatused juhtkonnas

- Direktor
- Õppejuht 1.-5. klassidele
- Õppejuht 6.-9. klassidele
- HEV õppejuht
- Erivajadustega õppijate õppe koordineerija (HEVKO)

Toetab juhiabi

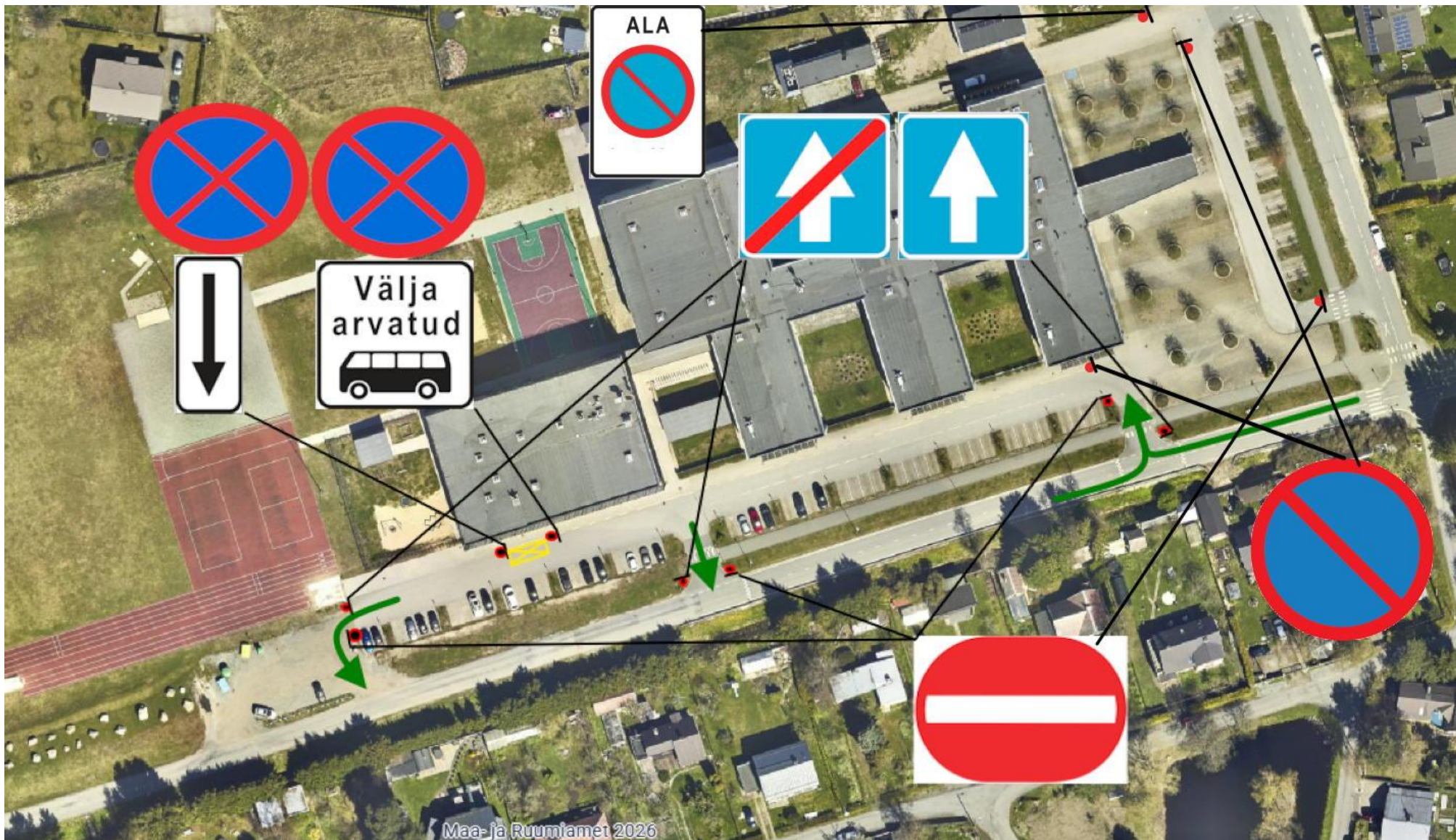
Juhtkonna koosolek hakkab olema neljapäeviti

5. 2026/27 õppeaasta

Kooli noorsootõtaja fookus noortel

- Selgitab välja õpilaste huvid ja vajadused koostöös õpilasesindusega. Planeerib tegevusi lähtuvalt saadud tulemustest kooskõlas kooli üldtööplaani ja eesmärkidega. Kavandab tegevuskava elluviimiseks vajalikud ressursid.
- Koordineerib ja toetab õpilasesinduse tööd.
- Kavandab ja koordineerib tegevusi, mis loovad noortele võimalusi osaleda mitteformaalõppes ja ühiskonnaelus ning toetavad ettevõtlikkust ja omaalgatust.
- Vajadusel kaasab noorteorganisatsioone ja aitab kaasa õpilasi projektide ettevalmistamisel ja läbiviimisel.
- Vahendab õpilaste ettepanekuid koolielu paremaks korraldamiseks kooli juhtkonnale ja teistesse institutsioonidesse. Aitab kaasa õpilaste panustamisele koolisisisesse ja -välisesse kommunikatsiooni.
- Pakub noortele esmast nõustamisteenust*, sh pakub vaimse tervise esmaabi.
- Esindab koostöös aine- ja klassiõpetajatega kooli õpilasüritustel, mis toimuvad väljaspool kooli.
- Hoiab sidet ja teeb koostööd kohaliku omavalitsuse noorsootõtajate, kultuuri-ja haridustõtajatega.
- Kogub (ja analüüsib) tagasisidet koolipere liikmetelt, et mõista nende ootusi ja vajadusi kooli tegevustes osalemiseks.
- Koordineerib kooliüleseid üritusi, koostades selleks tegevuskava koostöös koostöökodadega kooli üldtööplaani ja õppe- ja kasvatustööd toetavate ürituste kalendri. Kooliüleste ürituste vastutajad lepitakse kokku õppeaasta alguses.

6. Parkimiskorraldus



6. Parkimiskorraldus

Parklad ja kavandatud liikluskorraldus paiknevad kogu ulatuses **hallatava asutuse territooriumil** ning üldjuhul kaetakse selliste tööde **kulud hallatava asutuse eelarvest**. Arvestades, et parkla on osaliselt ka avalikus kasutuses, saame avalike teede eelarvest katta **kuni 50% liiklusmärkide paigaldamise kuludest**. Ülejäänud liiklusmärkide paigaldamise kulu ning muude kavandatud tööde kulud tuleb katta, kas hallatava asutuse või haridusosakonna eelarvest.

Kui liiklusmärkide paigaldus tellida vallavalitsuse hanke raames, **on töövõtjal tööde teostamiseks aega kuni 21 päeva**. Eskiisil näidatud liiklusmärkide paigaldamise eeldatav maksumus on **ligikaudu 1400 eurot koos käibemaksuga**.

Teekattemärgiste paigaldamise tähtaeg on kuni 30 päeva tellimuse esitamisest. Tänase seisuga ei ole kahjuks enam võimalik soovitud töid enne õppeaasta algust teostada.

6. Parkimiskorraldus

- 1.Parkimiskohtade markeerimine HEV-korpuse ees** – töö võib tellida Viimsi Haldus või kool otse vastava töö teostajalt. Vajadusel saame edastada töövõtja kontaktandmed.
- 2.Liikluskünniste paigaldamine H-korpuse juurde** – samuti võib töö tellida Viimsi Haldus või kool otse. Vajadusel saame edastada töövõtja kontaktandmed.
- 3.Peatumist või parkimist keelavate liiklusmärkide lisamine** – avalike teede eelarvest saame katta kuni 50% liiklusmärkide paigaldamise kuludest.
- 4.Noortekeskuse poolse ala kasutamine parkimiseks** – tegemist on kinnistu haldaja otsusega. Vajadusel saame sobiva liikluskorraldusliku lahenduse osas konsulteerida.
- 5.Peaukse esise ala parkimiskorraldus** – siin on oluline ka koolipoolne teavitustöö lapsevanemate seas, et ala kasutataks eelkõige laste autost väljumiseks, mitte pikemaajaliseks parkimiseks. Kui soov on tagada osa parkimiskohtadest üksnes kooli personalile, tuleb selleks kehtestada vastav parkimiskorraldus ja tähistus.
- 6.G. H. Schüdlöffeli tee kergliiklustee pikendus** – kergliiklustee pikendus on praegu projekteerimisel. Selle rajamisega kaasnev muutunud liikluskeskkond ja vajalik liikluskorraldus lahendatakse terviklikult projekteerimise käigus.

7. Lõpueksamite tulemused

Õppeaine	Sooritajate arv	Keskmine %	Harjumaa keskmine %	Riigi keskmine %	Ilma väikeklassideta
Matemaatika	64	59,7%	73,6%	68,8%	62,8%
Eesti keel	58	77%	76,5%	75,2%	78,4%
Inglise keel	54	88,5%	88,7%	88,4%	89,5%
Füüsika	3	86,2%	77,9%	77,6%	-
Ühiskonnaõpetus	6	80%	-	74,3%	92,5%
Eesti keel teise keelena	4	75,5%	57,8%	56,2%	-

- lisamatemaatika tunnid 4 ja 7 klassis
- 8 klassis üleminekueksam
- temporühmad alates 6 klassist
- eksamist ettevalmistav kursus Teaduskooli juures

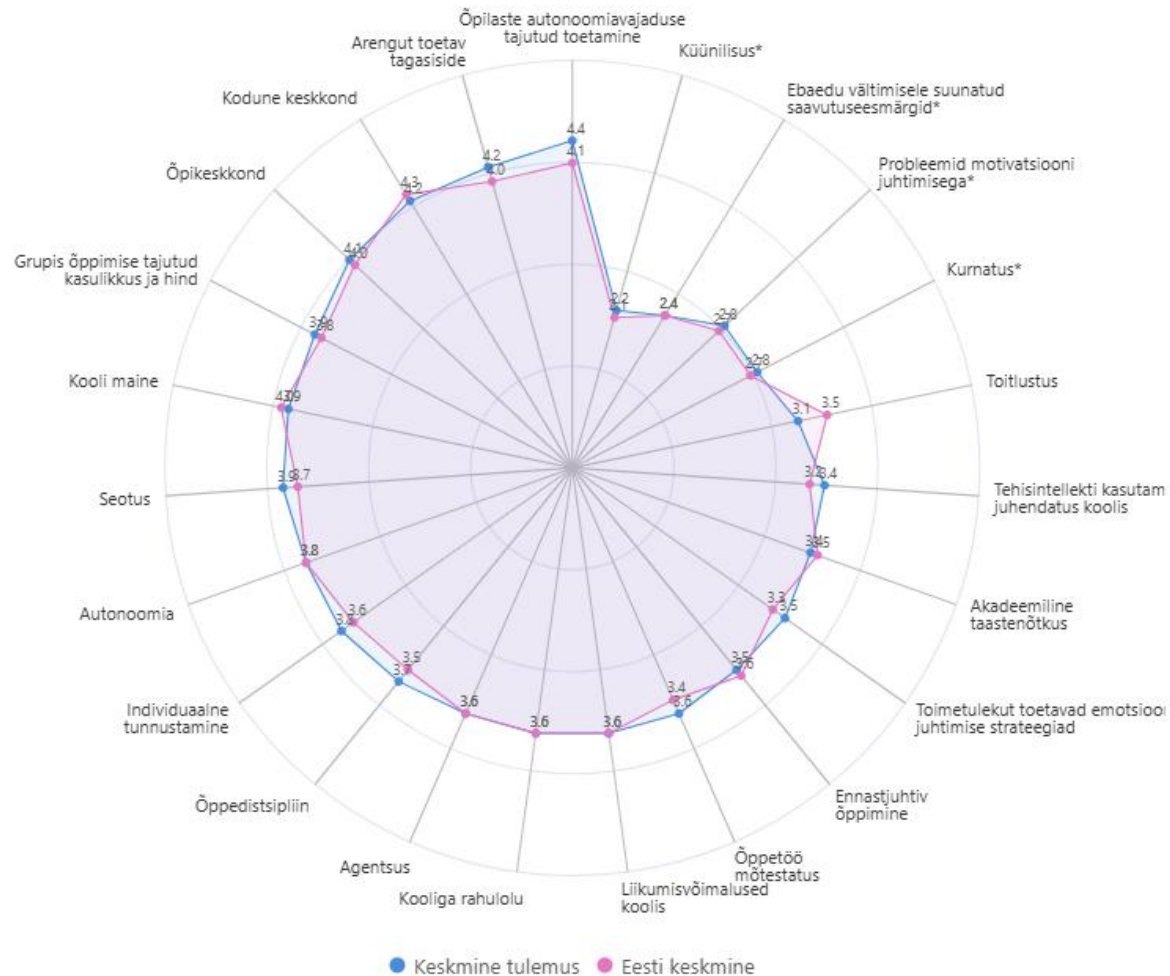
8. Eelarve seis 2026

Eelarve maht **5 374 037** eurot, täidetud 26.08.2026 seisuga **2 982 326 eurot** (55,5%)

Planeeritud koostada taotlus lisaeelarvesse lisaressursside saamiseks täiendavate töötajate palkamiseks.

9. Üldhariduse rahulolu-uuring 2026

Faktorite koondülevaade: Randvere Kool | 4. klass | 2026 |



Vastajate arv
56

Vastajate %
82.4%

Vali graafikult faktor

-
Keskmine tulemus

-
Eesti keskmine

-
Erinevus

Faktorite väited

Vali sihtrühm. Vaikevalik: 4. klass

Vali aasta. Viimane: 2026

9. Üldhariduse rahulolu-uuring 2026

4. klassid

Faktorid, mille puhul oli asutuse keskmine statistiliselt usaldusväärselt kõrgem Eesti keskmisest tulemusest

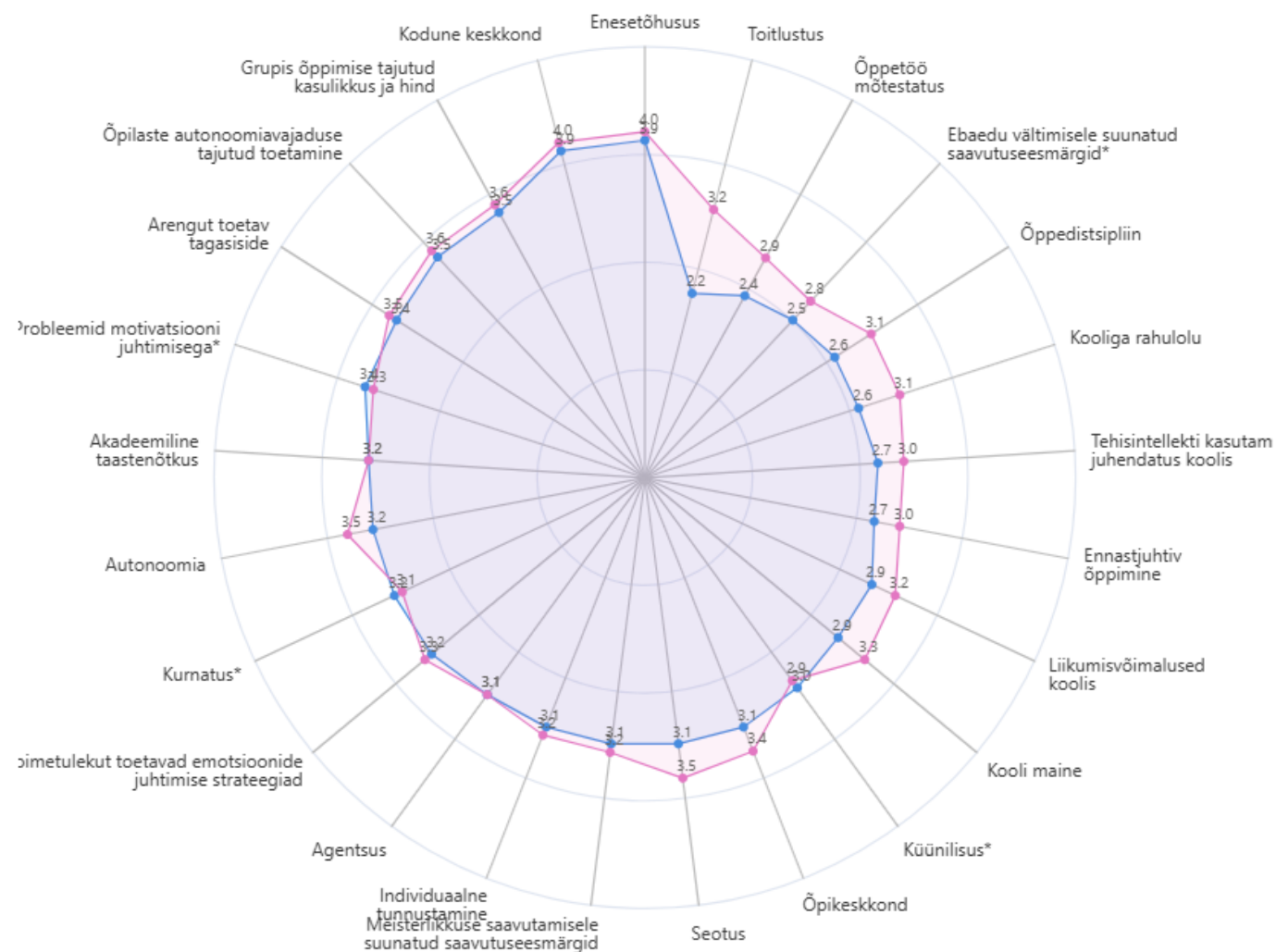
Faktor	Keskmine tulemus	Eesti keskmine	Erinevus	Coheni efekt
Õpilaste autonoomiavajaduse tajutud toetamine	4.4	4.1	0.3	0.34

Faktorid, mille puhul oli asutuse keskmine statistiliselt usaldusväärselt madalam Eesti keskmisest tulemusest

Faktor	Keskmine tulemus	Eesti keskmine	Erinevus	Coheni efekt
Toitlustus	3.1	3.5	-0.4	-0.39

9. Üldhariduse rahulolu-uuring 2026

Faktorite koondülevaade: Randvere Kool | 8. klass | 2026 |



Vastajate arv
39

Vastajate %
75.0%

Vali graafikult faktor

-

Keskmine tulemus

-

Eesti keskmine

-

Erinevus

9. Üldhariduse rahulolu-uuring 2026

8. klassid

Faktorid, mille puhul oli asutuse keskmine statistiliselt usaldusväärselt madalam Eesti keskmisest tulemusest

Faktor	Keskmine tulemus	Eesti keskmine	Erinevus	Coheni efekt
Ennastjuhtiv õppimine	2.7	3.0	-0.3	-0.32
Õpikeskkond	3.1	3.4	-0.3	-0.35
Seotus	3.1	3.5	-0.4	-0.44
Kooliga rahulolu	2.6	3.1	-0.5	-0.46
Kooli maine	2.9	3.3	-0.4	-0.47

Faktorid, mille puhul oli asutuse keskmine statistiliselt usaldusväärselt madalam Eesti keskmisest tulemusest

Faktor	Keskmine tulemus	Eesti keskmine	Erinevus	Coheni efekt
Kooliga rahulolu	2.6	3.1	-0.5	-0.46
Kooli maine	2.9	3.3	-0.4	-0.47
Õppedistsipliin	2.6	3.1	-0.5	-0.55
Õppetöö mõtestatus	2.4	2.9	-0.5	-0.56
Toitlustus	2.2	3.2	-1.0	-0.96

Organisatsioonikultuuri hindamine

- Randvere Kooli taust 2026 aasta kevadel
- Randvere Kool uue direktorina alustas augustis 2025 tööd Piret Tislar. Augustis alustasid tööd ka kaks uut õppejuhti. Kooli juhtkonna moodustavad direktor, kolm õppejuhti ja huvijuht ning juhtkonna tööd toetab juhiabi. Seega oli **juhtkonnas eelmise õppeaasta alguses rohkem uusi inimesi kui pikemalt olijaid**. Uut juhtkonda ootasid ees mitmed väljakutsed ning habras organisatsioonikultuur. Lahendust vajasid Randvere Kooli järelevalve akti ettekirjutused, koolil puudus kehtiv arengukava, kooli eelarve täitmine oli äärmiselt pingeline ning seoses kohaliku omavalitsuse volikogu valimistega vahetus ka koalitsioon Viimsi vallavalitsuses.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Metoodika

Mais 2026 viidi taaskord läbi veebipõhised küsitlused Randvere Kooli **töötajate** ja **lapsevanemate** seas. Küsitlusele vastas kokku 46 lapsevanemat ning 42 kooli töötajat. Võrreldes 2025. aastaga vastas küsitlusele 49 lapsevanemat vähem ja 23 kooli töötajat vähem. Küsitlusele vastamiseks saatis kooli direktor välja kaks meeldetuletust.

Kvantitatiivsete tulemuste täiendamiseks ja süvitsi mõistmiseks viidi läbi individuaal- ja grupiintervjuud järgnevate sihtrühmadega:

- **kooli töötajad** (vestlused väiksemates gruppides);
- **hoolekogu liikmed ja asendusliikmed** (lapsevanemate esindajad);
- **koolipidaja esindajad** (Viimsi Vallavalitsusest);
- **kooli õpilased** (9. klassi esindajad).

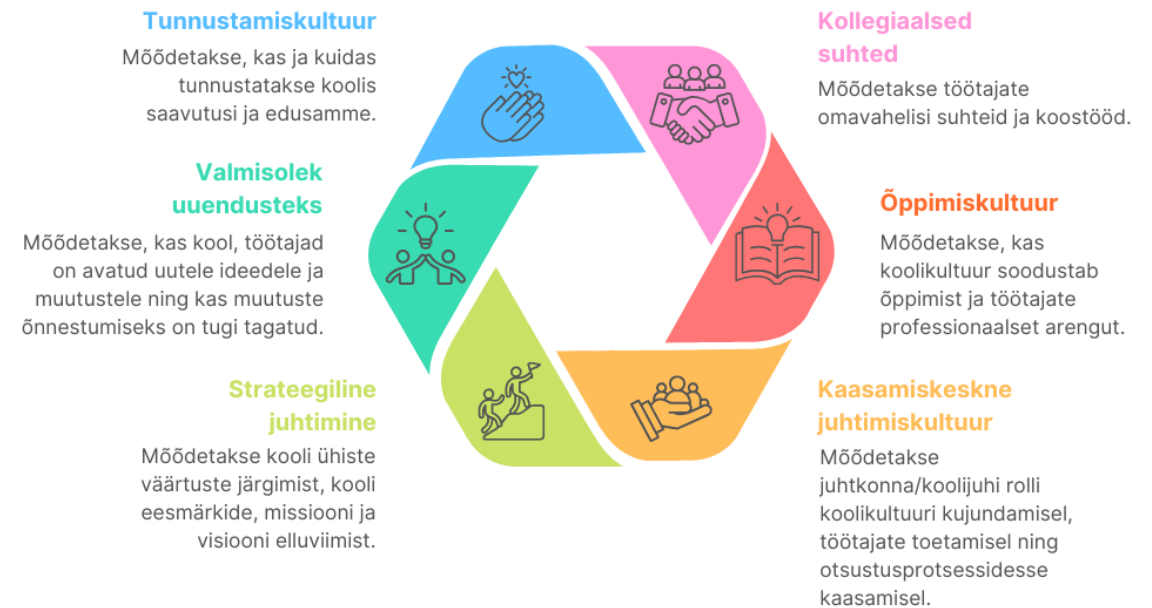
Kokku osales 2026. aasta intervjuudes 25 inimest (kümme töötajat, koolijuht, kaks pidaja esindajat, neli lapsevanemat ja kaheksa õpilaste esindajat) ning jaanuaris 2026 toimus viis üks ühele intervjuud juhtkonna liikmete ja juhiabiga. Kokku seega 30 inimest.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Teoreetiline taust

Randvere Kooli organisatsioonikultuuri analüüsi teoreetiliseks aluseks on Gruenerti ja Valentine'i (1998) koolikultuuri mudel ning Gruenert ja Whitakeri (2015) käsitus koolikultuuri kujunemisest õpetajate, juhtide ja kogukonna jagatud väärtuste, uskumuste ja käitumispraktikate kaudu.

Raportis lähtuti küll eelnimetatud teoreetilistest raamidest, kuid kasutati kohandatud mudelit. Kohandanud mudelis on kuus teemaplokki: kollegiaalsed suhted, õppimiskultuur, kaasamiskeskne juhtimiskultuur, strateegiline juhtimine, valmisolek uuendusteks, tunnustamiskultuur.



Organisatsioonikultuuri hindamine

Randvere Kool on viimase aasta jooksul liikunud kriisifaasi iseloomustanud ebakindlusest ja juhtimisprobleemidest stabiliseerumise suunas. Kui 2025. aasta tagasisides domineerisid küsimused juhtimise usaldusväärsest, kooli tulevikusuunast ning organisatsiooni sisemisest toimimisest, siis 2026. aasta intervjuudest ja küsitlustest joonistub välja märksa tasakaalukam pilt.

Organisatsioonis on jätkuvalt arengukohti, kuid samal ajal on suurenenud usaldus juhtimise vastu ning paranenud on arusaam kooli eesmärkidest. **Kool on üleminekuperioodis, kus varasemate aastate konfliktid, juhtide vahetused ja erinevad ootused mõjutavad koostööd, usaldust ja kooli kuvandit.**

Organisatsioonikultuuri hindamine

Strateegiline juhtimine

Randvere Kool on viimase aasta jooksul liikunud olukorrast, kus koolis olid suured pinged ja segadus, vaikselt selgema arengusuuna poole. Positiivse muutusena nähakse arengukava koostamist, kooli väärtuste sõnastamist ning õhkkonna muutust koolis. Õppeaasta algusega võrreldes tõdeb juht: „Tean palju paremini, kellega ma koos olen ja kellele mingi roll võiks sobida.“

Samas on organisatsioon endiselt **üleminekuperioodis**. Mitmed intervjuueeritavad tõid välja, et kooli pikaajaline visioon vajab veel selgemat lahtimõtestamist ja igapäevases juhtimises nähtavamaks muutmist ning kõik töötajad ja lapsevanemad ei taju ühtemoodi, millises suunas kool liigub. Eriti oluline on **siduda väärtused, eesmärgid ja juhtimisotsused ühtseks tervikuks**.

Kokkuvõttes on strateegiline juhtimine liikunud kriisijuhtimisest teadlikuma arengu juhtimise suunas, kuid järgmine arenguetapp eeldab **suuremat süsteemsust** ning **kooli pikaajalise identiteedi tugevamat kujundamist**. Hädasti on vaja kokku leppida ja kommunikeerida juhtkonna roll ja juhtkonna liikmete vastutusalad. Järgneva õppeaasta fookuses peaks olema teadlikum väärtustega tegelemine (juhtkonna koosolekul ja koostööpäeval on läbi arutatud, kuidas neid paremini meeskonnas juurutada).

Organisatsioonikultuuri hindamine

Ressursside juhtimine

Intervjuude põhjal on Randvere Kooli ressursside juhtimises viimase aasta jooksul toimunud märgatav stabiliseerumine. Kui praeguse direktori tööle asumise perioodil tuli tegeleda mitmete eelarveliste, töökorralduslike ja õiguslike küsimustega, siis käesolevaks hetkeks hinnatakse kooli rahalist olukorda üldiselt heaks, otseseid finantsriske ei nähta ning direktor tunneb end finantsjuhtimises kindlalt. Oluline osa varasemast ebakindlusest on seotud enne praeguse direktori ametisse asumist tehtud otsuste ja lahendamata küsimustega, mitte praeguse juhtimisperioodi tegevustega. Pidaja rahandusosakonna juhataja on olnud suureks toeks direktorile finantsasjadest ülevaate saamiseks.

Aastatagusega võrreldes on paranenud töötajate hinnang väitele “koolijuht tagab, et õpetajatel oleks piisavalt ressursse oma tööks”, mille keskmine hinnang oli 3,8 (2025. aasta küsitluse keskmine hinnang oli 2,9).

Intervjuudest ei ilmnunud olulisi muresid materiaalsete ressursside osas, küll aga tõstatas korduvalt küsimus inimressursi kasutamise, rollijaotuse ja töökoormuse tasakaalustamisest. Kokkuvõttes võib öelda, et **Randvere Kooli suurim ressurss on tema inimesed** ning järgmise aasta fookus on olemasolevate inimeste teadlik juhtimine, töökoormuse tasakaalustamine ning juhtkonna ja tugisüsteemide selgem rollijaotus. Kuid oluline on ka eelarve kujunemise ja kasutamise kohta infot anda kõigile töötajatele.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Õppimiskultuur (1)

Õppimiskultuur on üks Randvere Kooli tugevamaid organisatsioonikultuuri elemente. Intervjuudest ilmneb, et õpetajate seas väärtustatakse õppimist ja professionaalset arengut. Intervjuud ja küsitlused kinnitavad, et õpetajad panustavad enesetäiendamisse. Koolis on märkimisväärne hulk õpetajaid, kes õpivad ülikoolis, omandavad täiendavaid kvalifikatsioone või arendavad oma erialaseid teadmisi. Eriti positiivselt hinnatakse koostööd väiksemates meeskondades ja ainevaldkondades.

Töötajate küsitlusest tuli välja, et väitele “õpetajad kohandavad õpetamist vastavalt õpilaste vajadustele” on hinnang üpriski kõrge, kuigi aastatagusega võrreldes on see veidi madalam (aastal 2026 oli keskmine hinnang 4,0 ning 2025. aastal 4,2). Lapsevanemad hindavad kõrgelt klassijuhatajate ja õpetajate tööd ja küsitluse järgi “klassijuhataja roll on lapsevanematele arusaadav ning koostöö toimib hästi” (mõlemal aastal 4,4). Keskmisest kõrgemad on ka hinnangud väidetele “õpetajatel on professionaalsed teadmised õppetöö läbiviimiseks” (2026. aastal 3,8 ning 2025. aastal 3,7) ning “õpetajad kohandavad õpetamist vastavalt õpilaste vajadustele” (2026. aastal 3,8 ning 2025. aastal 3,6)

Organisatsioonikultuuri hindamine

Õppimiskultuur (2)

Õpilased tõid tugevusena välja õpetajate valmisoleku pakkuda konsultatsioone ning aidata neid, kes soovivad rohkem pingutada. Rohkem sooviti ka üks ühele lähenemist.

Õpilased juhtisid tähelepanu, et tundides võiks olla rohkem võimalusi omavahel suhtlemiseks, rühmaaruteludeks ja iseseisvaks tööks, sest lihtsalt kuulamine ei ole huvitav. Üheksandikud andsid nõu ka tulevastele õpilastele, et kohe aasta alguses tuleb õppima hakata, sest mitmed koolid arvestavad sisseastumisel hindeid juba I trimestrist alates. Õpilased olid rahulolematud viimasel ajal toimunud tundide asenduste korraldusega, mis tekitas palju segadust ja jättis päevad tühjaks.

Kokkuvõttes **võib õppimiskultuuri pidada Randvere Kooli tugevuseks**. Õppimise väärtustamine ja õpetajate arengusoo on olemas, kuid järgmine arengusamm on kujundada sellest teadlikult juhitud ja kogu kooli hõlmav õppimiskultuur.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Kollegiaalsed suhted (1)

Koolikultuuri keskmeks on kolleegide vahelised suhted – usaldus, avatus ja koostöö. Kollegiaalsete suhete puhul joonistub välja vastuoluline pilt. Ühelt poolt kirjeldavad nii õpetajad kui ka õpilased kooli igapäevast suhtluskultuuri toetava ja sõbralikuna. Väiksemates meeskondades toimib koostöö hästi ning kolleegide vaheline abivalmidus on tugev.

Samas ilmneb intervjuudest, et viimaste aastate juhtimisvahetused ja organisatsioonis tekkinud pinged on jätnud jälje kooli ühtsustundele ning ühine meeskonnatunnetus vajab tugevdamist.

Töötajate seas läbi viidud küsitluses ilmestavad seda väited: “meie koolis väärtustatakse avatud ja ausat suhtlust” keskmise hinnanguga 3,0 (aasta tagasi 2,9), “meie meeskonnas on hea tööõhkkond” hinnanguga keskmiselt 3,3 (aasta tagasi 2,8), “meie koolis on tugev ühtsustunne õpetajate ja töötajate seas” hinnanguga 2,9 nii 2025. kui ka 2026. aastal. Küll aga on positiivne, et õpetajad tõiselt üksteist toetavad. Aastaga on muutunud madalamaks tulemus üksteise toetamisel ja koostöö tegemisel järgmistes väidetes “õpetajad toetavad üksteist, kui tekivad raskused õpetamisel” (2026. aastal 4,0 ja 2025. aastal 4,2), “õpetajad töötavad koostöös õppekava arendamisel” (2026. aastal 3,5 ning 2025. aastal 4,1).

Organisatsioonikultuuri hindamine

Kollegiaalsed suhted (2)

Üks muutus võrreldes varasemaga, on õppejuhtide toetuses, kus aasta tagasi oli hinnang väga kõrge ning sel aastal erineb see persooniti olulisel määral. Kuna õppejuhtidel on suur roll õpetajate koostöö koordineerimisel, tagasiside andmisel ja ühtsustunde loomisel, siis võib arvata, et mitmed muutused on seotud just tajutavalt suure muutusega õppejuhtide seas (v.a Gerli, kes oli õppejuht ka varasemalt).

Töötajate küsitluses oli hinnang väitele "õppejuhid toetavad koolipere omavahelist koostööd" 2025. aastal 4,1. 2026. aastal küsisime kolme õppejuhi puhul personaalselt tagasisidet (Kati hinnang 3,1, Polina hinnang 3,7, Gerli hinnang 4,1). Kui küsida aga koostöö regulaarsuse ja sihipärasuse kohta, siis see saab jälle madalama hinnangu aastal 2026 (2,9) ning aastal 2025 oli see tulemus parem (3,3), seega on veelgi enam vaja tegeleda eesmärgistatud koostööga ning õppejuhtide ja õpetajate vaheliste usalduslike suhete loomisega.

Õpilased kiitsid toredaid õpetajaid ja suhteid õpetajatega, õpetajad suhtuvad neisse täiskasvanulikumalt. Õpilased kirjeldavad kooli sõbraliku ja rahuliku keskkonnana ning toovad kooli tugevusena esile väikese kooli eelised. "Väga palju kiusamist pole, on narrimist või semudega lollitamist".

Organisatsioonikultuuri hindamine

Valmisolek uuendusteks (1)

Randvere Kooli iseloomustab üldiselt positiivne suhtumine arengusse ja muutustesse. Intervjuudes kirjeldatakse nii direktorit kui ka mitmeid õpetajaid inimestena, kes otsivad uusi lahendusi ja soovivad kooli edasi arendada. Kuid on ka neid, kes leiavad, et uuendusi ei ole märgata või uuendused väsitavad.

Lapsevanemad hindasid küsitluses kõrgelt väiteid “koolis väärtustatakse loovust ja lahendustele orienteeritud mõtlemist” (2026. aastal 4,0 ning 2025. aastal 3,7) ning “õpetajad on valmis proovima uusi meetodeid, isegi kui need ei pruugi kohe õnnestuda” (2026. aastal 3,8; 2025. aastal 3,7).

Töötajate küsitluses said madalama hinnangu süsteemne lähenemine uuendustele – “muudatuste planeerimisel kuulatakse õpetajate ideid ja arvestatakse nendega kooli otsustes” (2026. aastal 3,3 ning 2025. aastal 2,9), “meie koolis viiakse muudatusi ellu läbimõeldult” (2026. aastal 2,8 ning 2025. aastal 2,5). Lapsevanemad hindasid lapsevanemate ja õpilaste kaasatust muutuste planeerimisel 3,9 palliga, mis on 1,0 palli võrra kõrgem kui aasta tagasi.

Samas rõhutavad nii õpetajad kui ka lapsevanemad, et muutuste kõrval vajab organisatsioon ka stabiilsust. Uuenduste mõju sõltub suuresti sellest, kuivõrd hästi neid töötajatele ja lapsevanematele selgitatakse ning kui süsteemselt neid ellu viiakse.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Valmisolek uuendusteks (2)

Õpilased tõid välja mitmeid ideid koolielu arendamiseks, sh rohkem üritusi (et õpilased harjuksid käima üritustel), aktiivsemaid vahetunde, (pesaruumides võiks olla rohkem tegevusi, nt koroonalaud) paremaid puhkealasid (liiga kõvad toolid istumiseks) ning teadlikumat lähenemist tehisintellekti ja nutiseadmete kasutamisele (õpilastele sobiks, kui nutitelefoni saaks õuealal kasutada, ning leiti, et vanematel klassidel võiksid olla leebemad reeglid). Tajuti, et nutikeelu osas on õpetajad alla andnud ning nad ei viitsi enam keelata. Nähti vajadust ka kriitilisemale mõtlemisele tähelepanu pööramisel, et saadaks aru, et kõike, mida TikTokis näed, ei saa uskuda. Uuendusena tajuti ka ujula ehitust.

Kokkuvõttes on koolis olemas valmisolek uuendusteks, kuid nende mõju suurendaks parem sidumine kooli strateegiliste eesmärkidega.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Tunnustamiskultuur

Tunnustamiskultuuris nähakse viimase aasta jooksul positiivset arengut. Õpilaste saavutusi märgatakse ja kajastatakse rohkem ning ka õpetajate panuse väärtustamine on muutunud nähtavamaks. Õpetajad kirjeldavad, et kolleegidevahelist märkamist ja tänamist esineb ning sellel on suur mõju töömotivatsioonile.

"Õpetajad saavad positiivset tagasisidet oma töö eest nii juhtkonnalt kui ka kolleegidelt" sai hinde 3,2 palli mõlemal aastal. Samas on töötajate poolt antud hinnangud keskmisest kõrgemad väidetele "õpilasi tunnustatakse mitte ainult akadeemiliste saavutuste, vaid ka isikliku arengu eest" (mõlemal aastal 3,5), "meie koolis korraldatakse üritusi ja aktusi, et tähistada edusamme" (aastal 2025 3,3 ning aastal 2026 3,5). Lapsevanematelt sai väide "meie koolis tunnustatakse regulaarselt õpetajate ja õpilaste saavutusi" hindeks 3,9 (2025. aastal 3,2).

Organisatsioonikultuuri hindamine

Kaasamiskeskne juhtimiskultuur (1)

Kaasamine on üks valdkondadest, kus muutus võrreldes eelmise aastaga on kõige selgemini tajutav. Nii intervjuudes kui ka küsitlustes tõstetakse esile, et erinevaid osapooli kuulatakse rohkem ning lapsevanemad tunnevad end senisest enam kaasatuna.

Küsitluste tulemused näitavad märkimisväärset kasvu lapsevanemate hinnangutes koolijuhi koostöövalmidusele, arvamuse küsimisele ja kaasamisele. Lapsevanemad hindavad küsitluses, et info jõuab kooli suuremate otsuste kohta lapsevanemateni (2026. aastal hinne 3,9 ja 2025. aastal 3,2). Lapsevanemate küsitluses hinnati väga kõrgelt väidet “koolijuht väärtustab ning kaasab lapsevanemaid kooli erinevatesse ettevõtmistesse” – 4,0 (aasta tagasi 2,7) ning positiivne on, et koostöö klassijuhataja oli kõrgelt väärtustatud (“klassijuhataja roll on lapsevanematele arusaadav ning koostöö toimib hästi”, mõlemal aastal 4,4 palli).

Töötajate küsitluses sai kõrgema hinnangu väide “Muudatuste planeerimisel kuulatakse õpetajate ideid ja arvestatakse nendega kooli otsustes” (aastal 2026 3,5 ning aastal 2025 2,9).

Väide “koolis toimub regulaarne ja sihipärane koostöö erinevate ainete õpetajate vahel” sai hinnangu 2,9 (aasta varem 3,3) ning see võib olla osaliselt seotud ka koostöökogude tööga. Koostöökogud leppisid õppeaasta alguses kokku eesmärgid ja tegutsemispõhimõtted, kuid koostöökogu juhte kaasas juhtkond aruteludesse harva ning koostöökogud ise ka süsteemselt sel õppeaastal ei käivitunud.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Kaasamiskeskne juhtimiskultuur (2)

Õpilased leidsid, et neid võiks rohkem kooli juhtimisse kaasata ning küsida neilt ettepanekuid kõiges, mis puudutab õpilasi. Neil on nägemus, et koolis võiks olla rohkem ja mugavamaid istekohti ning koolitoit võiks ka olla parem (toit võiks parem välja näha, vähem kala, soov oleks ka kooli puhvet saada).

Läbi hoolekogu töö on kaasatud õpetajate, pidaja ja lapsevanemate esindajad, hoolekogu töö on regulaarne ning arutelud on seal põhjalikud. Aktiivselt tegutseb jätkuvalt vanematekogu.

Kokkuvõttes näitavad erinevate osapoolte hinnangud, et kaasamine on võrreldes varasema aastaga paranenud eelkõige lapsevanemate vaates. Töötajate ja õpilaste tagasiside viitab samal ajal vajadusele tugevdada koostööd, suurendada osalusvõimalusi ning muuta ettepanekute arvestamine ja otsustusprotsessid läbipaistvamaks.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Kooli maine (1)

Randvere Kooli maine kirjeldamisel joonistub intervjuudest välja mitmetahuline pilt. Ühelt poolt nähakse kooli kaasaegse, kogukonnale olulise ja heade võimalustega koolina, teisalt mõjutavad kuvandit viimaste aastate juhtimisvahetused, avalikud konfliktid ning arutelud õpitulemuste üle. Vestlustes kõlas korduvalt, et kool on olnud avalikkuse tähelepanu all rohkem probleemide kui saavutuste tõttu ning sellest tulenevalt ei ole kooli kuvand veel täielikult stabiliseerunud.

Positiivsena toovad õpilased esile kooli sõbraliku õhkkonna, kaasaegse õpikeskkonna, sportimisvõimalused ning õpetajate toetava suhtumise. Kuid nad arvavad, et Randvere Kooli maine on teiste hulgas pigem selline, et kas pole kuulnud sellest koolist või see on “kahtlane kool” või pigem “nõrk kool”.

Lapsevanemate ja õpetajate hinnangul on viimase õppeaasta jooksul märgata mõningast rahunemist võrreldes varasemate aastatega. Kui varem domineerisid avalikus ruumis konfliktid ja juhtimisteemad, siis nüüd nähakse kooli pigem stabiliseerumise faasis olevana.

Samas on intervjuudes läbivalt esindatud mure kooli akadeemilise kuvandi pärast. Mitmed õpetajad, lapsevanemad ja õpilased tõid välja, et kooli mainet mõjutavad eelkõige õpitulemused, õpetajate püsivus ning võime toetada õppija arengut kogu põhikooli vältel.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Kooli maine (2)

Oluliseks maine kujundajaks peetakse ka kooli kommunikatsiooni. Intervjuudes kõlas korduvalt soov muuta kooli tegevused, saavutused ja positiivsed lood nähtavamaks nii lapsevanematele kui ka kogukonnale. Samuti leiti, et kooli kuvandit aitaks tugevdada järjepidevam ja süsteemsem kommunikatsioon. Lapsevanemad leidsid, et sotsiaalmeedia on läinud paremaks ning tulemas on uus veebileht. Soov on, et uuel veebilehel oleks kõikide töötajate pildid. Õpilased leidsid, et kõige parem mainekujundus on see, kui õpilased ise räägivad sõpradele ja tuttavatele sellest koolist ning vanemad saavad neile, kes lähedal elavad, ka reklaamide kooli.

Mitmed osapooled rõhutasid, et kooli maine kujuneb eelkõige pikaajalise stabiilsuse kaudu. Juhtide, õpetajate ja kooli põhisuundade järjepidevus loob usaldust nii õpilaste, lapsevanemate kui ka kogukonna seas.

Raporti koostamise käigus läbiviidud küsitlustes sai hinnata väidet "meie koolil on kogukonnas hea maine". Töötajad hindasid seda 3,0 palli vääriliselt aastal 2026, mis on 0,2 võrra kõrgem kui aasta tagasi (2,8). Lapsevanemad hindasid mainet 3,4 palliga (2025. aastal 2,8) Lapsevanemate küsitlustes (lisa 2) hinnati väidet "soovitan meie kooli oma sõpradele ja tuttavatele" hindegaga 3,7 (aasta tagasi 3,0).

Organisatsioonikultuuri hindamine

Kooli maine (3)

Kokkuvõttes võib öelda, et Randvere Kooli maine on viimaste aastate keeruliste sündmuste tõttu olnud väljakutsete ees, kuid intervjuude põhjal **on märgata ettevaatlikku optimismi ja ootust positiivsetele muutustele**. Kooli kuvandi tugevdamisel nähakse kõige olulisemate teguritena stabiilset juhtimist, häid õpitulemusi, õpetajate püsivust, õpilaste saavutuste esiletõstmist ning teadlikumat kommunikatsiooni. Üldine tunnetus on, et kooli maine paranemine ei sünni üksikute turundustegevuste kaudu, vaid **järjepideva töö tulemusena**, kui **kooli sisemine areng hakkab üha enam peegelduma ka väljapoole**.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Direktori kui juhi kirjeldus (1)

Haridusjuhi kompetentsimudeli vaates on direktori **suurim tugevus suhete juhtimise valdkonnas**. Teda kirjeldatakse hooliva, avatud ja usaldust loova juhina, kes suudab erinevaid osapooli kuulata, luua dialoogi ning kujundada positiivset koostöökultuuri. Tugev on ka **enesejuhtimise kompetents**, mida iseloomustavad õppimisvalmidus, refleksioonivõime ja soov oma juhtimispraktikaid teadlikult arendada.

Küsitlus näitab, et enesejuhtimise valdkonda hindavad nii töötajad kui ka lapsevanemad kõrgelt. “Juhib tõhusalt enda emotsioone konflikti sisaldavas või emotsionaalselt laetud olukorras” sai hinnanguks 3,8 (lapsevanematelt 3,9) ning väide “kohtleb inimesi lugupidamisega ning arvestab inimeste erinevuste, kultuuritausta ning vaadetega” sai töötajatelt hinnanguks 4,5 (lapsevanematelt 4,4).

Väidetele andsid töötajad järgmised hinnangud: “koolijuht küsib tagasisidet, kasutades seda enda arendamise ja oma käitumismustrite muutmise” sai keskmiseks tulemuseks 3,7 (lapsevanematelt 4,4); “juhib tõhusalt oma aega” sai hinnanguks 3,4; “analüüsib tehtut ja vajadusel tunnistab oma vigu ja loob nendest õpimomente” tulemuseks oli 4,2; väitele “planeerib oma professionaalset arengu ning tegeleb pidevalt enesetäiendamisega” anti hindeks 4,2.

Ajajuhtimine on üks madalama hinnangu väiteid, mis kinnitab ka intervjuudes kõlanud mõtteid, et juhil on palju väljakutseid ning tihti ei jõua ta kõigega tegeleda.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Direktori kui juhi kirjeldus (2)

Olulise tugevusena nähakse tema oskust inimesi kuulata ning erinevaid osapooli kokku tuua. Intervjueeritavad tõid esile, et tema poole julgetakse pöörduda nii küsimuste, murede kui ka eriarvamustega. Positiivselt hinnatakse ka seda, et direktor ei tee rutakaid järeldusi ühe osapoole info põhjal, vaid püüab enne otsustamist kujundada tervikpilti.

Kõrge hinnangu töötajatelt sai ka väide “peab kinni kokkulepetest”, mida hinnati 4,3 palliga (lapsevanemad 4,1) ning väide “koolijuht on orienteeritud koostööle ja lahenduste otsimisele, luues selleks toetava keskkonna” sai töötajatelt keskmiseks hinnanguks 3,9 (lapsevanematelt 4,1); “koolijuht nõustab ja toetab töötajaid, kuulab töötajate arvamusi ja arvestab nendega” sai hindeks 3,8; “koolijuht annab tagasisidet töö tulemuste kohta” sai hindeks 3,3; “koolijuht jälgib, et meeskonnas ei toimuks tõrjumist, kiusamist, ahistamist ja liigset domineerimist” sai hindeks 3,4; “töötajad tunnevad, et koolijuht usaldab ja toetab neid nende töös” 3,9. Lapsevanemad hindasid väidet “koolijuht on vajadusel olemas lapsevanemate probleemide ärakuulamiseks ja nende lahendamiseks” hindegaga 4,1; “koolijuht loob ja hoiab koostööd ja suhevõrgustikke kogukonnas” sai hindeks 3,9.

Direktori juhtimisstiili kirjeldatakse **kohati liiga ettevaatliku ja konfliktide vältimisele suunatuna**.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Direktori kui juhi kirjeldus (3)

Oluliseks kontekstiks on asjaolu, et direktor asus ametisse keerulisel ajal, mil organisatsioonis oli mitmeid lahendamata küsimusi, pingeid ja ebakindlust. Intervjuudes toodi korduvalt välja, et suure osa esimesest tööaastast on ta pidanud tegelema varasemate probleemide lahendamise, organisatsiooni stabiliseerimise ning usalduse taastamisega.

Küsitlustes sai ta väite “koolijuht on organisatsiooni strateegia looja ja eestvedaja” puhul hindeks 3,9 (lapsevanematelt 4,0); “koolijuht tegutseb kokkulepitud eesmärkide nimel” sai hindeks 4,0. Lapsevanematelt küsiti ka hinnangut väitele “koolile oluliste strateegiate kujundamisel küsib koolijuht lapsevanemate arvamust”, mis sai kõrge hinnangu, s.o 3,9.

Natuke madalamad hinnangud said väited “koolijuht tegeleb esilekerkivate probleemidega asjakohaselt” (3,6) ning “koolijuht hangib leidlikult, aktiivselt ja tulemuslikult organisatsioonile lisarahastust ja -ressursse” (3,6); “koolijuht hoiab oma administratsiooni hästi toimivana” (3,5).

Organisatsioonikultuuri hindamine

Direktori kui juhi kirjeldus (4)

Samas nähakse just organisatsiooni juhtimise valdkonnas järgmise arenguetapi peamisi väljakutseid. Mitmed õpetajad ja pidaja tõid välja, et kooli praeguses arengufaasis vajatakse lisaks hoolivusele ja headele suhetele ka suuremat selgust ootustes, prioriteetides ja otsustes. Eriti oluline on see olukorras, kus kool on viimastel aastatel läbinud mitmeid muutusi ning kooliperes on tekkinud ootus suuremale stabiilsusele.

Intervjuudes toodi korduvalt esile vajadus juhtkonna ühtsema toimimise, vastutusvaldkondade selgema määratlemise ning sisekommunikatsiooni süsteemsema korraldamise järele. Samuti oodatakse arengukava eesmärkide järjekindlat rakendamist ning kooli pikaajalise arengusuuna selgemat kommunikeerimist.

Mitmed intervjuueeritavad tõid välja, et juhtkond ei toimi veel täielikult ühtse meeskonnana ning juhtimisstruktuurid on alles kujunemisjärgus. Samuti väljendati muret juhi võimaliku ülekoormuse pärast ning leiti, et osa vastutusest võiks olla rohkem delegeeritud.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Muutused 2025 vs 2026 kevad

Töötajate küsitluse võrdluse järgi on Randvere Kool viimase aasta jooksul liikunud pingelisest ja ebakindlast olukorrast suurema töörahu ning selguse suunas, kuid samal ajal on töötajad muutunud kriitilisemaks koostöö ja õppimiskultuuri sisulise toimimise suhtes.

Kõige suuremad positiivsed muutused on seotud kooli strateegilise juhtimise ja ühise suuna tajumisega. Töötajate teadlikkus kooli väärtustest on märgatavalt kasvanud (3,8 → 4,3), paranenud on arusaam kooli visioonist ja eesmärkidest (3,1 → 3,5) ning selgemaks on muutunud pikaajalised sihid ja eesmärkide seadmise protsess (2,9 → 3,5). Samuti hinnatakse oluliselt kõrgemalt koolijuhi toetust õpetajate tööks vajalike ressursside tagamisel (2,9 → 3,8) ning tema valmisolekut toetada uuenduslikke lahendusi (3,0 → 4,0).

Positiivne muutus ilmneb ka töökeskkonna ja organisatsiooni üldise stabiilsuse tajumises. Võrreldes eelmise aastaga hinnatakse kõrgemalt meeskonna töökeskkonda (2,8 → 3,3), avatud suhtlust (2,9 → 3,0) ning kooli mainet kogukonnas (2,8 → 3,0). Kasvanud on ka tunnetus, et muudatusi viiakse ellu läbimõeldumalt ning õpetajate ideid võetakse rohkem arvesse.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Muutused 2025 vs 2026 kevad

Samas näitavad tulemused, et organisatsiooni järgmised arenguvajadused on seotud **koostöökultuuri ja professionaalse õppimisega**. Kõige suurem langus on toimunud õpetajate omavahelise koostöö hinnangutes. Vähenenud on õppematerjalide jagamine ($3,7 \rightarrow 3,5$), koostöö õppekava arendamisel ($4,1 \rightarrow 3,5$), ainetevaheline koostöö ($3,3 \rightarrow 2,9$) ning ühine arusaam parimatest õpetamispraktikatest ($3,3 \rightarrow 2,8$). Samuti on langenud hinnangud regulaarsetele aruteludele õpetamise kvaliteedi üle ($2,9 \rightarrow 2,5$) ning õppejuhtide rollile õpetajate professionaalse koostöö toetamisel.

Seega võib öelda, et viimase aasta jooksul on **Randvere Kool liikunud suurema stabiilsuse, töörahu ja selgema juhtimise suunas**. Kui varem keskenduti peamiselt juhtimise ja usaldusega seotud küsimustele, siis nüüd on rohkem tähelepanu all õpetajate omavaheline koostöö, infoliikumine ning ühise õppimiskultuuri kujundamine. Kooliperel on tekkinud parem arusaam kooli eesmärkidest ja arengusuunast, kuid järgmisena on oluline kokku leppida, kuidas nende eesmärkide nimel ühiselt tegutseda.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Lapsevanemate küsitluste võrdlus näitab, et viimase aasta jooksul on Randvere Kooli tajutud areng olnud väga positiivne. Kui 2025. aasta tulemusi iseloomustasid ebakindlus kooli juhtimise, kommunikatsiooni ja arengusuuna suhtes, siis 2026. aasta hinnangutest joonistub välja märgatavalt suurem usaldus kooli vastu ning tugevam tunnetus, et kool liigub teadlikult edasi.

Kõige suuremad muutused on seotud kooli juhtimise, suhtluse ja kaasamisega. Märkimisväärselt on paranenud hinnangud sellele, et koolijuht väärtustab ja kaasab lapsevanemaid kooli arendustegevusse (2,7 → 4,0), kooli otsused on põhjendatud ja arusaadavad (2,8 → 3,7) ning info suuremate otsuste kohta jõuab lapsevanemateni (3,2 → 3,9). Samuti on oluliselt kasvanud hinnangud avatud ja ausale suhtlusele (3,0 → 4,0) ning kooli üldisele õhkkonnale (3,1 → 4,0).

Positiivne muutus ilmneb ka õppimiskultuuri valdkonnas. Kõrgemalt hinnatakse kooli tuge õppimise ja hindamise küsimustes (3,4 → 4,0), tuge erivajadustega õpilaste peredele (3,3 → 4,0) ning kooli võimet reageerida kiusamisjuhtumitele (3,1 → 3,7). Jätkuvalt hinnatakse väga kõrgelt klassijuhatajate tööd ja arenguestluste läbiviimist, mis on olnud kooli tugevus ka varasematel aastatel.

Kokkuvõttes näitavad lapsevanemate hinnangud, et viimase aasta jooksul on oluliselt kasvanud usaldus kooli juhtimise vastu. Paranenud on kommunikatsioon, kaasamine ja kooli üldine õhkkond. Kui 2025. aastal tunti rohkem ebakindlust, siis 2026. aastal nähakse kooli ühtsema, avatuma ja paremini toimiva organisatsioonina, mis annab lapsevanematele suurema kindlustunde kooli tuleviku suhtes.

Organisatsioonikultuuri hindamine

Kokkuvõte

Võrreldes 2025. aastaga tajuvad nii töötajad kui ka lapsevanemad kooli stabiilsema ja paremini toimiva organisatsioonina. Kui varem keskenduti rohkem juhtimise ja töörahu küsimustele, siis nüüd on fookuses **koostöö, infovahetus ja ühise õppimiskultuuri arendamine**. See näitab, et kool on liikunud kriiside lahendamiselt järgmisse arenguetappi, kus tähelepanu saab pöörata organisatsiooni sisulisele arengule.

2026/27 vajab tähelepanu

Turvalisus liikluses (tõukerattad)

Turvalisus koolikeskkonnas – liitumine Kiusuennetuse

Teejuhi pilootprogrammiga



AITÄH KUULAMAST!

