



Tallinna Ümera Lasteaia

Arengukava

2014 – 2016

Tallinn 2013

SISUKORD

1	ÕPPEASUTUSE LÜHIKIRJELDUS	3
2	VISIOON, MISSIOON JA PÕHIVÄÄRTUSED	4
2.1	Visioon	4
2.2	Missioon	4
2.3	Põhiväärtused	4
3	HETKEOLUKORRA KIRJELDUS, ANALÜÜS	5
3.1	Eestvedamine ja juhtimine	5
3.2	Personalijuhtimine	5
3.3	Õppe-ja kasvatusprotsessi juhtimine	6
3.4	Avalike suhete- ja partnerluse juhtimine	6
3.5	Ressursside juhtimine	7
4	LASTEAI A ARENDUSE VALDKONNAD- JA PÕHISUUNAD	8
5	LASTEAI A TEGEVUSKAVA	9
5.1	Valdkond: Eestvedamine ja juhtimine	9
5.2	Valdkond: Personalijuhtimine	10
5.3	Valdkond: Õppe- ja kasvatusprotsessi juhtimine	11
5.4	Valdkond: Avalikke suhete- ja partnerluse juhtimine	12
5.5	5.Valdkond: Ressursside juhtimine	13
6	ARENGUKAVA UUENDAMISE KORD	14
7	KOOSKÕLASTUSED	15

1 ÕPPEASUTUSE LÜHIKIRJELDUS

Tallinna Ümera Lasteaed avati 1987.a. oktoobris. Kuni 1999.a. septembrini oli lasteaia nimetuseks Lastepäevakodu nr.170. Algul oli 220 kohta 12-nele rühmale, millest 8 rühma olid venekeelsed, 4 eestikeelsed. Käesoleval ajal on jälle 12 rühma ja nimekirjas on 274 last vanusevahemikus 1,5 kuni 7 aastat.

Lasteaia töötajate üldarv – 49, neist pedagooge – 27. Pedagoogiline personal vastab kvalifikatsiooni nõuetele. 21-el õpetajal on kõrgem pedagoogiline haridus, 3-el – keskeriharidus.

Kuna enamik meie lastest läheb õppima Mahtra Gümnaasiumi, toimub lasteaia tihe koostöö Mahtra Gümnaasiumiga. 2009. aastal alustasime koostööd Pae Gümnaasiumiga külaskäikude ning „ümara laua“ vormis, kus toimub kogemuste jagamine ning koolivalmiduse probleemide arutlemine.

1997.a. alustas tööd Lasteaia Hoolekogu, mis võtab aktiivselt osa lasteaia töös tänapäevani.

2000.a. avati “Ema ja lapse kool” emadele ja lastele vanuses 6-kuust kuni 3-aastani.

2007.a. sai lasteaed Haridus- ja Teadusministeeriumilt Koolitusloa.

2008.a. lapsed õpivad eesti- ning inglise keelt hästi varustatud ruumis, mis on ümberehitatud endisest pesupesemisruumist.

Alates 2008. aastast lasteaia on oma lipp lasteaia logoga. Igal rühmal on oma nimetus, logo ning suund õppe- ja kasvatustöös.

2009.a. läbis lasteaed edukalt temaatilise riikliku järelevalve kontrolli.

2009.a. lasteaia õppekava oli uuendatud vastavalt uue alushariduse Riikliku Õppekavale.

2010.a. hakkas tööle lasteaia tervisemeeskond ning 2011.aastal oli koostatud Tervise edendamise tegevuskava aastateks 2011-2013.

2011.a. talvest tegeleb lasteaia Ümera suusakool, kus lapsed omandavad esmaseid suustamisoskusi õppealajuhataja juhendamisel. Said traditsiooniks ümeralaste suusavõidujooksud.

2011.a. sai lasteaed nime Tervist Edendav Lasteaed ning liitus Tervist Edendavate Lasteaedade võrgustikuga.

2012. a. septembrist tegutseb lasteaia rahvatantsugrupp Ümera naised, kus lasteaia töötajatel on võimalus arendada oma tantsu- ning esinemisoskusi.

2012.a. oktoobris tähistas lasteaed oma 25.aastapäeva.

2013.a. mais Tallinna Ümera Lasteaia algatusel oli korraldatud Lindakivi kultuurikeskuses Lasnamäe lasteaedade Emadepäeva kontsert „Ema, kallid emad“. Loodame, et see saab traditsiooniks.

Lasteaed pakub lastele võimalus arendada oma erinevaid oskusi huviringides, mis töötavad meie maja ruumides. Liikumisoskused arendatakse aikido, võimlemise ning jalgpalli treenides, muusika- ning tantsuoskused – muusika- ja koreograafia ringides ning keeleoskused – inglise- ja eesti keele ringides. Lasteaia mittekäivatele lastele pakutakse põnevaid tegevusi koos vanematega Ema ja lapse koolis.

2013.aastast on lasteaia ka oma maskott – päikene Ümerashka, kes osaleb kõikides lasteaia suurtes üritustes.

Tallinna Linnavalitsuse ning Haridusameti toetamisega 2013-2014. õppeaasta alguses on rajatud lasteaia spordirada ning avatud 12 rühm kolmeaastastele lastele.

2 VISIOON, MISSIOON JA PÕHIVÄÄRTUSED

2.1 Visioon

Olla turvaline, traditsioone hoidev haridusasutus, mis on avatud koostööks ja kus kasvavad enesekindlad ja õnnelikud lapsed.

2.2 Missioon

Luua võimalused ja sobiv keskkond õpihimulise, loova, elurõõmsa, hooliva, mõistva väikese inimese kasvamiseks.

2.3 Põhiväärtused

Hoolivus – me hoolime üksteisest, igast lapsest ja kolleegist ning käitume kõigi suhtes austavalt ja lugupidavalt. Meie lasteaias on heasoovlik ning üksteist arvestav õhkkond.

Sõbralikkus – me tajume, et teiste inimeste tunded ja vajadused võivad erineda meie omadest. Me arvestame teiste tunnete ning vajadustega ja abistame üksteist.

Loovus – teeme asju erinevalt ning toetame laste ja täiskasvanute loovust. Tunneme rõõmu loovast tegevusest.

Avatus ja koostöö – oleme avatud muutustele, iga tegevuse juures püüame leida võimalusi kuidas teha paremini, uudsemalt, huvitavamalt.

Sallivus - austame erinevaid arvamusi, uskumusi, hoiakuid, tavasid ning kombeid ja kultuure vastastikuse lugupidamise ja vastastikuse mõistmise kaudu.

Turvalisus – loome keskkonna, kus tunneme end vaimselt, füüsiliselt ja emotsionaalselt kaitstuna ja turvalisena.

Tervis – loome võimalusi nii laste, kui täiskasvanute tervendamiseks ning liikumiserõõmuks.

Koostöö – hea koostöö kõigi osapooltega kõigis tegevustes on üksteist toetav ja austav.

3 HETKEOLUKORRA KIRJELDUS, ANALÜÜS

- Riiklikku Alushariduse Õppekava rakendamine
- Koolivalmiduskaartide koostamise ning väljastamise süsteemi loomine
- Tervislikku eluviisi rakendamine
- IT võimaluste laiendamine

Valdkond	3.1 Eestvedamine ja juhtimine
Tugevused:	▪ Ühiselt on kujundatud asutuse visioon, missioon ja põhiväärtused. ▪ Personal on kaasatud lasteaia juhtimisprotsessi, otsuste tegemisel ning arengukava väljatöötamisel. ▪ Terviseedendusala töö tulemusena lasteaed on saavutanud terviseedendava lasteaia nime. ▪ Organisatsioonikultuuri iseloomustab asutuse traditsioonide arendamine ja olemasolevate väärtustamine. ▪ Valminud uus asutuse arengukava. ▪ IT süsteemid on rakendatud lasteaia töö efektiivsuse tõstmiseks.
Parendamine järgmiseks perioodiks 2014-2016	▪ Muuta sisehindamissüsteemi, vaadata üle hindamistegevused ja meetodid. ▪ Üle minna kontrollilt enesehindamisele, et personal oleks kaasatud erinevate töörühmade ja ülesannete delegerimise kaudu. ▪ Töötada välja asutuse koolitussüsteem. ▪ Kaasata veelgi enam huvigruppe (personal, hoolekogu) lasteaia arendustegevusse.

Valdkond	3.2 Personalijuhtimine
Tugevused:	▪ Toimub pedagoogilise personali koolitus vastavalt kvalifikatsiooninõuetele ning arvestades lasteaia eesmärke (lapsekeskne kasvatus, integreeritud õppetegevus, poiste ja tüdrukute eripära arvestamine, andekate laste toetamine, õueõpe). ▪ Toimub halduspersonali koolitus vastavalt tervisekaitse- ja tuletõrjeohutusnõuetele ning arvestades lasteaia eesmärke. ▪ Toimuvad sisekoolitused personalile lasteaia spetsialistide poolt (psühholoog, logopeed, õppealajuhataja). ▪ Terviseedendusala koolitused personalile. ▪ Uute töötajate kohanemiseks rakendatakse mentorituge ja õppimisvõimalust teistelt pedagoogidelt läbi kogemusõppe. ▪ Personali kaasamise osas peetakse oluliseks läbimõeldud ja koordineeritud infovahetust: teadetahvel, infotund, pedagoogilise nõukogu koosolekud, üldkoosolekud ja personali IT-kompetentsuse arenenud oskused ja võimalused.

Parendamine järgmiseks perioodiks 2014-2016	▪ Pedagoogide arengupotentsiaali kasutamine sisekoolituste läbiviimisel, avatud tegevuste läbiviimisel kaasata teised lasteaiad. ▪ Välja töötada uue töötaja kohanemissüsteem koos mentoriprogrammiga. ▪ Tunnustus-ja motivatsioonisüsteem üle vaadata ja uuendada, seoses muutunud majandustingimustes vaadata üle tunnustamist. ▪ Personali eesti keele õppe toetamine. ▪ Personali osavõtt välisprojektidest ja kaasatus projektide kirjutamisse. ▪ Keelekümbluse koolitustes osavõttu toetamine.
---	---

Valdkond	3.3 Õppe-ja kasvatusprotsessi juhtimine
Tugevused:	▪ Valminud meeskonnatööna asutuse õppekava, mis kajastab lasteaia eripära ja on avatud dokument. ▪ Lasteaia õppetegevuse planeerimisel tuginevad erinevatele metoodikatele: mänguline õpe, Hea Alguse metoodika, õueõpe, integreeritud õppetegevus, IT vahendite kasutamine tegevuste läbiviimisel (arvutid, multimeedia projektor, interaktiivne tahvel), arenenud laste suusatamisoskused. Eesti keele integreerimine õppetegevuses. ▪ Erivajadustega laste tugisüsteem toetab lapse arenguvajadusi ja nõustab lapsevanemat. Lapse arengu toetamine ja hindamine toimub süsteemselt ja meeskonnatööna. Lapse arengust antakse vanematele tagasisidet. Koolivalmiduskaartide koostamine ja väljastamine. ▪ Huvitegevused lähtuvad lapsevanemate rahuloluküsitlustest. ▪ TEL- võrgustikuga liitumine 2011.a. Terviseedendamise tegevus on mitmekülgne, kaasates erinevaid koostööpartnereid ja spetsialiste. Eritähelepanu all on liikumisvõimete arendamine, kasutades uusi ja kaasaegseid vahendeid, töö allergiliste laste toitlustamisel.
Parendamine järgmiseks perioodiks 2014-2016	▪ Välja töötada rühma tegevuskava ühtne struktuur. ▪ Välja töötada laste arengumapi ühtne struktuur. ▪ Laiendada õppekava (väärtuskasvatus, ohutuskasvatus, keskkonnaõpetus) ▪ Välja töötada lapse arengu hindamise süsteemi, mis on kooskõlas õppekava eesmärkidega ja lapse arengu hindamise meetodid on mitmekülgsed. ▪ Parendada maksimaalselt õuekeskkonda õppetegevusteks ja koostööks (õueõppeklassi rajamine, õue uued mängu- ja spordivahendid, suusarajad, peenrad).

Valdkond	3.4 Avalike suhete- ja partnerluse juhtimine
Tugevused:	▪ Õppeasutuse koduleht on uuendatud ja seostatud Tallinna Linna põhimootoriga. ▪ Koostöös Mahtra ja Pae Gümnaasiumiga toimub pidev tagasiside ning lasteaia vilistlaste edukuse analüüs. ▪ ½ rühmades on kujundatud rühma ajaveebid. ▪ Toimub lastevanemate nõustamine „Lapsega suhtlemise kool“ vormis psühholoogi ja õppealajuhataja juhendamisel. ▪ Koostöö Tartu Ülikooli Narva Kolledži ja Tallinna Pedagoogilise Seminariga toetab õppiva organisatsiooni põhimõtet ▪ Koostöö ja osalemine ühisprojektides TEL lasteasadadega.

Parendamine järgmiseks perioodiks 2014-2016	▪ Laiendada huvigruppide rahuloluhindamismeetodeid. ▪ Asutuse esindamine erinevatel tasanditel (juhtkond ja personal) ▪ Välisprojektidest osavõtt. ▪ Selgitada hoolekogule rohkem liikmete õigusi ja volitusi. ▪ Massimeedias lasteaia elu ja tööd kajastavate artiklite avaldamine.
---	--

Valdkond	3.5 Ressursside juhtimine
Tugevused	▪ Eelarve planeerimine ja täitmine on kooskõlas lasteaia arengukava eesmärkidega. Otsitud uusi võimalusi säästmiseks, et uutes majandustingimustes toime tulla. ▪ Lasteaed on varustatud täielikult IT vahenditega ▪ Remontitud köögis ladu ja personaliruum ▪ SMART tahvli olemasolu ▪ Toimiv videosaal SMART tahvliga ▪ Vahetatud rühmades ja personaliruumides säästlikutele pirnidele. ▪ Muusikasaalis põrandakate vahetatud ▪ Muretsetud 10 suusakomplekti lastele
Parendamine järgmiseks perioodiks 2014-2016	▪ Leida rohkem võimalusi rahastamiseks läbi erinevate projektide ja konkursside ning huvigruppide kaasamise. ▪ Kasutada töötajate ja lapsevanemate potentsiaali talgutööks, korraldada õueala korrastamiseks ja uute õuemänguvahendite soetamine. ▪ Kasutada taaskasutusvõimalusi, säästlikkust. Tegeleda veel tõhusamalt hinnauuringutega ja nende tulemusel renoveerida ühe rühmaruumi, personali WC-ruumi, külastajate garderoobi.

4 LASTEAIJA ARENDUSE VALDKONNAD- JA PÕHISUUNAD

Valdkonnad	Põhisuunad
Eestvedamine ja juhtimine	Jagatud juhtimine, personali kaasamine, kokkulepitud väärtustel põhinev organisatsioonikultuur
Personalijuhtimine	Kvalifitseeritud, toetatud, tulemustele orienteeritud personal
Õppe- ja kasvatusprotsessi juhtimine	Kasvatusväärtustele tuginev, erinevaid metoodikaid kaasav mänguline õpe
Avalike suhete- ja partnerluse juhtimine	Avatud suhtlemine ja planeeritud koostöö
Ressursside juhtimine	Kokkuhoid, säästlikkus ja leidlikkus

5 LASTEAIA TEGEVUSKAVA

5.1 Valdkond: Eestvedemine ja juhtimine

Eesmärgid:

- Sisehindamissüsteem on lihtsa struktuuriga, erinevaid hindamistegevusi ja –meetodeid kajastav, kõiki osapooli kaasav ja suunatud arengule.
- Üle minna kontrollilt enesehindamisele, personal on kaasatud erinevate töörühmade ja ülesannete delegeerimise kaudu.
- Koolitussüsteem on suunatud organisatsiooni tulemusliku juhtimise ja eestvedamise tulemusele, arvestades visiooni, missiooni ja väärtuseid. Süsteem on omaks võetud ja ellu rakendatud personaliga.
- Toimib jagatud juhtimine – personal ning huvigrupid kaasatud arendustegevusse
- Lasteaia järgneva perioodi arengukava on väljatöötatud meeskonnatööna ning tuleneb süsteemselt analüüsist

Tegevus	2014	2015	2016	Täitja/vastutaja	Kulutused	Märkused
Sisehindamissüsteemi korrigeerimine:	X			Direktor, töögruppi juht		
Korrigeeritud sisehindamissüsteemi rakendamine		X		Valdkondade juhid		
Sisehindamissüsteemi toimivuse hindamine			X	Direktor		
Ümarlaud/mõttetalgud personalile enesehindamise põhimõtted	X			Direktor, lasteaia personal		
Töörühma poolt enesehindamise kriteeriumite väljatöötamine	X			Valdkondade juhid		
Enesehindamissüsteemi analüüs ja ettepanekud järgmiseks arendamiseks		X	X	Valdkondade juhid		
Koolitussüsteemi korrigeerimine	X			Direktor, õppealajuhataja		
Koolitussüsteemi rakendamine		X		Õppealajuhataja		
Koolitussüsteemi toimivuse hindamine			X	Direktor, õppealajuhataja		

Keskkonna loomine (toetamine) töögruppide tööks, jagatud juhtimise põhimõttel	X	X	X	Direktor, valdkondade juhid		
Arengukava tegevuskava väljatöötamine eelneva kolme aasta sisehindamise analüüsi alusel			X	Valdkondade juhid, töögrupi juht		
Osalemine THA kvaliteediauhinna konkursil			X	Direktor		

5.2 Valdkond: Personalijuhtimine						
Eesmärgid: - On väljatöötatud mentoriprogrammiga kohanemissüsteem, mis toetab uue töötaja kohanemist kollektiivi. - Olemasolev tunnustus- ja motivatsioonisüsteem on analüüsitud ja parandatud. - Koolitusplaan arvestab pedagoogide potentsiaali sisekoolituste ja avatud tegevuste läbiviimisel. Personali pädevused vastavad kvalifikatsiooni nõuetele. - Personal on motiveeritud osalema ja tegutsema erinevates välisprojektides (sh riigikeele oskus)						
Tegevus	2014	2015	2016	Täitja/vastutaja	Kulutused	Märkused
Kohanemissüsteemi ja mentoriprogrammi väljatöötamiseks: - töögrupi moodustamine - kohanemissüsteemi väljatöötamine - analüüsivormi väljatöötamine - kohanemissüsteemi hindamine ja korrigeerimine	X			Valdkondade juhid		
	X			Valdkondade juhid ja töörühma juht		
		X				
			X	Direktor ja valdkondade juhid		
Tunnustamise- ja motivatsioonisüsteemi korrigeerimine: - olemasoleva süsteemi analüüs - personali küsitluse läbiviimine - süsteemi uuendamine - rakendamine - toimivuse analüüsimine	X			Valdkondade juhid		
	X					
	X					
		X				
			X			

Koolitusplaani koostamine: - tegevusaasta eesmärgipõhiste sisekoolituste planeerimine (spetsialistid, pedagoogid) - avatud tegevuste ja seminaride läbiviimine temaatilistel koolitustel - Esmaabi koolitus - Toiduhügieen - Tuletõrjeohutus	X	X	X	Õppealajuhataja		
	X	X	X			
	X	X	X	Direktor		
	X	X	X		Projekti toetusel 500 euro 500 euro	
Suunata personali osalema erinevates koostöö- ja arendusprojektides ning konkurssidel: - sisekoolitused (spetsialistid, pedagoogid) - kaasata teised lasteaiad (Muhu, Seli, Mahtra, Kadaka lasteaed - välisprojektid (e-Twinningu projekt) - riigikeele oskus (8 õpetajat) keele õpetamise projekti MISA toetusel						
	X	X	X	Õppealajuhataja		
	X	X	X	Juhtkond		
	X	X	X	Õppealajuhataja Juhtkond	Projekti toetusel	

5.3 Valdkond: Õppe- ja kasvatusprotsessi juhtimine						
Eesmärgid: • Õppekava laiendamine on loonud lapsele uusi arenguvõimalusi (väärtuskasvatus, ohutuskasvatus, keskkonnaõppetuse). Suusatamisõppetuse kava täiendamine. Keelekümblusrühma avamine • Uuendatud ühtne rühma ja spetsialistide tegevuskava struktuur • Toimiv laste arengumapi ühtne struktuur • Lapse arengu hindamise süsteem on kooskõlas lasteaia eripäraga ja väärtustega, meetodid on mitmekülgsed • Õuekeskkond on turvaline ja varustatud õppetegevusteks (õueklass, õuemänguvahendid, suusarajad, peenrad)						
Tegevus	2014	2015	2016	Täitja/vastutaja	Kulutused	Märkused
Õppekava laiendamine ainekavadena: Väärtuskasvatus	X			Õppealajuhataja		
Ohutuskasvatuse teemade lisamine lasteaia õppekavva		X		Õppealajuhataja		

Keskkonnaõppetuse temaatiliste mappide koostamine			X	Õppealajuhataja		
Keelekümbluse võtete kasutamine õppetegevustes			X	Õppealajuhataja		
Õueõpe tegevuste läbiviimise laiendamine	X	X	X	Õppealajuhataja		
Õppekava toimivuse analüüs, vajadusel korrigeerimine	X	X	X	Õppealajuhataja		
Rühma ja erispetsialistide tegevuskava struktuuri - töörühma moodustamine - struktuuri väljatöötamine - analüüs	X	X	X	Õppealajuhataja Töörühma juht		
Laste arengumapi struktuuri: - analüüsimine - täiendamine	X	X X	X X	Õppealajuhataja		
Lapse arengu hindamise süsteemi: - analüüsimine - täiendamine	X	X	X	Õppealajuhataja		

5.4 Valdkond: Avalikke suhete- ja partnerluse juhtimine						
Eesmärgid: • Toimiv ja analüüsitud huvigruppide rahuloluhindamismeetodid. • Asutus on esindatud haridus- ja kodulinna elus. • Loodud võimalused osalemiseks erinevates projektides ja erinevatel tasanditel. • Koostöö hoolekoguga tugineb asutuse visioonil, missioonil ja väärtustel.						
Tegevus	2014	2015	2016	Täitja/vastutaja	Kulutused	Märkused
Kaardistada asutuse põhilised huvigrupid: - hinnata vastastikust huvi ja ootust koostööle - koostada tööplaan - analüüs	X X	 X	 X	Direktor		
Asutuse esindamine erinevatel tasanditel: - konverentsid - konkursid - näitused - esinemised - võistlused - projektid	X	X	X	Direktor		

Erinevate projektide tulemuste hindamine ja planeerimine	X	X	X	Direktor		
Hoolekogu kui partner:				Direktor		
- koosolekud	X	X	X			
- perepäevad	X	X	X			
- väljasõidud		X				
- talgud	X	X	X			
- spordiüritused	X	X	X			

5.5 5.Valdkond: Ressursside juhtimine						
Eesmärgid: - Säästlik majandamine, ning kokkuhoid on õpetanud leidlikust lastele ja personalile, mis loonud nii materiaalselt kui ka vaimset lisaväärtust - Mängu- ja õpikeskkond ning vahenditega varustatus toetab asutuse strateegiaid ja lapse arengut - Projektide, konkursside ja koostöö tulemusel on saadud lisaressursse, mis on suunatud õpi- ja mängukeskkonna parendamisele - Personali töökeskkond on parendatud						
Tegevus	2014	2015	2016	Vastutaja/täitja	Kulutused	Märkus
Säästliku majandamise ja kokkuhoiu kava koostamine koos riskianalüüsiga	X			Direktor, majandusjuhataja		
Laste kasvukeskkonna arendamine: - rühmatoa renoveerimine - õuesõppeks mängumaja rajamine - mänguatraktsioonidega väljakute varustamine	X	X	X	Direktor, majandusjuhataja	6 000 euro 3 000 600-700 euro sponsorraha	
Lisaressursside hankimine - Talgute korraldamine õueala korrastamiseks - Projektide koostamine - Konkurssides osalemine	X X X	X X X	X X X	Direktor, majandusjuhataja		
Personali töökeskkonna parendamine: - Personali WC-ruumi renoveerimine - Vabanenud remonditöölise ruumi puhkeruumiks ning külaliste garderoobiks ümberehitamine	X	X		Direktor, majandusjuhataja	4 000 euro 2 000 euro	

6 AENGUKAVA UUENDAMISE KORD

1. Arengukava vaadatakse läbi iga aasta maikuus ja koostatakse kokkuvõtte ning analüüsitakse arengukava täitmist.
2. Arengukava tegevuskava muudatused kooskõlastab juhataja lasteaia pedagoogilise nõukogu ja hoolekoguga ning seejärel kinnitab käskkirjaga.
3. Koopia muudetud tegevuskavast esitatakse Tallinna Haridusameti hariduskorralduse teenistuse alushariduse osakonnale

Arengukava uuendatakse seoses:

- haridusalse seadusandluse muudatustega
- muudatustega riiklikus õppekavas
- lasteaia staatuse muutumisega
- haridusnõudluse muutustega
- pedagoogilise nõukogu või hoolekogu ettepanekutega
- muudatustega lasteaia eelarves või investeeringutes
- arengukava tähtaja möödumisega

7 KOOSKÕLASTUSED

Tallinna Ümera Lasteaia pedagoogilise nõukogu kooskõlastus lasteaia arengukava aastateks 2014. – 2016.a..

04.september 2013.a.

Jelena Petrotsenkova
Tallinna Ümera Lasteaia
Pedagoogilise
nõukogu protokollija

Tallinna Ümera Lasteaia hoolekogu kooskõlastus lasteaia arengukava aastateks 2014. – 2016.a..

05. detsember 2013.a.

Maksim Nikolajev
Tallinna Ümera Lasteaia
Hoolekogu esimees