



Eesti Rahvakultuuri Keskuse koolitustegevuse sisehindamise tulemuste analüüs

ERK koolitusosakonna tegevuse aluseks on ERK arengukava ja iga aastane tegevuskava. Koolitusosakond töötab tihedas koostöös ERK teiste osakondadega selle nimel, et rahvakultuur ja vaimne kultuuripärand oleks elujõuline ja kestlik kogu selle mitmekesisuses. Soovime, et meie koolitused inspireeriksid saadud teadmisi/oskusi edasi andma.

Oleme seadnud eesmärgiks, et rahvakultuurivaldkonnas on palju professionaalseid ja motiveeritud eestvedajaid – juhendajaid, õpetajaid, kogukondade eestkõnelejaid – kes innustavad ja valmistavad ette järgmisi põlvkondi kultuuripärandikandjaid. Korraldame kursusi erinevates (rahva)kultuuri valdkondades ja erinevatele sihtgruppidele.

2019. a toimusid asutuses suured muutused – riigireformi käigus viidi asutus Tallinnast Viljandisse. Koolituste läbiviimiseks avati seal õppetöö läbiviimiseks vajaliku tehnikaga varustatud ruumid 2019. a sügisel. Selleks, et ERK sihtgruppidel üle Eesti oleks võrdsed võimalused täienduskoolitusele jõuda, otsustas Kultuuriministerium ERK direktori ettepanekul jätta koolitusruumid alles ka Tallinna, Vilmsi 55. Koolitusosakond sai ka juurde 0,5 ametikohta ja alates 1. jaanuarist 2019 on koolitusosakonnas 2 täiskohaga töötajat – osakonna juhataja asukohaga Tallinnas ja koolitusspetsialist asukohaga Viljandis.

Toimunud muutus avas ERK koolitustegevusele uued võimalused. Seni toimunud koolituste süsteem ei katkenud. Koolitusmaja avamine Viljandis muutis Lõuna-Eesti piirkondade kultuuritöötajatele koolituse kodulähedasemaks ja kättesaadavamaks. Käivitatud ja edasi arendamisel on uued koostöövormid Viljandis asuvate partneritega (TÜ Viljandi Kultuuriakadeemia, Eesti Pärimusmuusika Keskus, teater Ugala jt).

Koroonakriis 2020.a tõi kaasa vajaduse töötada välja uued kursused sihtgruppide digipädevuse tõstmiseks ja veebikeskkondades töö jätkamiseks. Ka osa 2020 a plaanitud koolitusi tuli olude sunnil viia veebikeskkonda. Sellega saadi hästi hakkama.

ERK kursustel osalejate ja gruppide arv on viimasel kahel aastal olnud kerges tõusujoones.

<u>Gruppen</u>		<u>Osavõtjaid</u>
2020	55	1133
2019	56	1068
2018	49	940

ERK koolitustegevuse jätkusuutlikkuse toetamiseks ja koolituste kvaliteedi juhtimiseks korraldati 2020. aastal sisehindamine. See koosnes kolmest etapist: „Eesti Rahvakultuuri Keskuse koolitustegevuse sisehindamise mudeli ja metoodika väljatöötamine, selle piloteerimine ja tulemuste analüüs, kokkuvõtete ning parendusettepanekute koostamine“ (13. jaanuar – 1. juuni 2020), „Eesti Rahvakultuuri Keskuse koolitustegevuse sisehindamise intervjuude läbiviimine, küsitluste tulemuste koondamine ja tulemuste analüüs“ (1. oktoober - 1. detsember 2020).

Eesti Rahvakultuuri Keskuse koolitustegevuse sisehindamise mudeli ja metoodika töötasid välja täiskasvanuhariduse eksperdid Merle Lõhmus ja Tiina Jääger, kes olid kaasatud kogu sisehindamise protsessi (ka intervjuude läbiviimine, küsitluste tulemuste koondamine ja koolitusosakonna nõustamine kokkuvõtete tegemisel)

Tulemuste analüüs teostati ning järeldused ja ettepanekud koostati Eesti Rahvakultuuri Keskuse (ERK) poolt (13. november – 20. detsember 2020)

Sisehindamisse kaasati 8 erinevat huvipoolt ja nendelt hinnangu saamiseks kasutati erinevaid meetodeid. Küsimustikud erinesid sihtrühmiti ning võtmeisikutega viidi läbi suulised intervjuud.

Septembris – oktoobris 2020 viidi ERK õppijate, koolitajate ja koostööpartnerite/tellijate hulgas läbi küsitlus. Valimi koostamisel arvestati, et esindatud oleksid kursused nii toimumiskoha järgi (Viljandi, Tallinn ja maakondades toimunud koolitused, samuti veebikoolitused) kui valdkonniti (vaimne kultuuripärand, rahvatants, käsitöö, kultuurikorraldus, näitekunst ning üldpädevuste alased koolitused).

Vastajatel paluti hinnata koolituse jaoks olulisi võtmetegureid skaalal rahuldav, hea või väga hea.*

Ülevaade peamistest tulemustest.

Õppija vt. ka [Projekti lõpparuande lisa 12 Õppija hinnang](#)

Õppija valimi koostamisel kasutasime juhuvalimit 2019. ja 2020. a toimunud kursuste nimekirjadest. Saatsime välja 410 küsimustikku koos kaaskirja ja täitmise juhendiga. Tagasi saadeti 50 täidetud küsimustikku (12% valimist).

Vähesel vastuste laekumisel on mitmeid põhjusi, kuid tagasisidest selgus, et peamine tõrge tekkis failide salvestamise ja tagasi saatmisega. Selgus ka, et maakondades toimunud koolitused ei ole osaleja jaoks arusaadavalt ERK koolitused.

1. Rahulolu pakutavate koolituste hulga ja mitmekesisusega

Küsimustikule vastanud õppijad hindavad ERK kursuste mitmekesisust valikut heaks. Pakutavate koolituste hulk on piisav ja vastab nende tööalase enesetäiendamise vajadusele. Võrreldes 2011. a küsitlusega on rahulolu püsinud stabiilsena. Ühelt poolt tunnustab see koolitusosakonna senist tööd ja teiselt poolt innustab püüdema „väga head“. ERK nõukoda on välja toonud, et ERK koolitus peaks katma neid rahvakultuuri valdkondi, kus koolitusturul on puudujääk.

*õppijate, koolitajate, koolitusjuhtide ja koolitusosakonna juhi enesehindamiseks kasutatud maatriksi väljatöötamise aluseks on rahvusvahelises projektis IMPADA välja töötatud hindamismudel (projekti number: 2015-1-UK01-KA204-013666)

2. Rahulolu Eesti Rahvakultuuri Keskuse (ERK) kodulehel olev koolituste infoga

ERK kodulehe roll kommunikatsioonikanalina on hinnangute järgi kõige olulisem (32 inimest 50-st saab info koolituste kohta kodulehelt). Kodulehel olevatest kursuste tutvustustest leitakse alati infot koolituse sisu ja kavandatavate õpiväljundite kohta.

2020. a algul uuendati täies mahus ERK veebileht, mille ülesehitus on osa õppijatele harjumatu. Küsimustiku kommentaaridest ilmnes vajadus täpsustada kursustele registreerimise protsessi ning lihtsustada koolitustega seonduva info leidmist kodulehelt, kasutades senisest enam ERK Facebooki lehe võimalusi.

3. Rahulolu õpikeskkonnaga

ERK õpikeskkond sai väga hea hinnangu - seda nii õppetöö läbiviimiseks sobivate ruumide kui oma ala hästi valdavate ja õppijat toetavate koolitajate osas. ERK koolituste õpikeskkonna puhul on oluline saavutatud taset hoida ning edasi arendada. Õppijate arvamus, et koolitajad on loonud toetava ning turvalise keskkonna oodatud õpieesmärkideni jõudmiseks toetab koolitusosakonna seniseid valikuid. Õppijad on üldjuhul valmis veebipõhiseks õppeks, eelistades kursuste lõikes siiski pigem kombineeritud õppevorme.

4. Õppimise toetamine

Õppijate hinnangul on õppe toetamisega ERK koolitusosakonnas pigem väga hästi hakkama saadud. Kõrge hinnang sellele võtmetegurile toob kaasa ka suure vastutuse õppe toetamise kvaliteedi hoidmisel ja tagamisel kõigis õppevormides.

5. Õppe läbiviimine

Õppe läbiviimisel on oluline roll koolitajal, kelle väga häid professionaalseid oskusi ja ajajuhtimist koolitusprotsessis on õppijad märganud ning kõrgelt hinnanud. Nii õppimise toetamine kui õppe läbiviimine on olulised võtmetegurid, mis mõjutavad õppijate rahulolu õppeprotsessiga.

6. Õppimise väärtus õppija jaoks

Õppimise väärtus õppija jaoks on tähtis võtmetegur ERK-i jaoks. Õppijad on seda tegurit hinnanud heaks. Koolituse läbimine aitab paremini tööga toime tulla ning annab enesekindlust ja usku oma võimetesse. 2011. a läbi viidud sisehindamisest ilmnes, et inimesed leiavad, et peale koolitusel osalemist suudavad nad paremini rakendada oma võimeid, kuid nende väärtus töötajana tööandja silmis sellest ei ole tõusnud. Seekordse küsitluse hinnang skaalal hea viitab sellele, et tööandjaid on jätkuvalt vaja teavitada töötaja professionaalse arengu toetamise olulisusest.

Sisehindamise töögrupi parendusettepanekud

1. Pakutavate koolituste mitmekesistamiseks uute koostöövormide väljatöötamine (infovahetus, ühisprojektid, ühismoodulid jms) partneritega.
2. Õppimise toetamise ja õppe läbiviimise kvaliteedi hoidmiseks tähelepanu pööramine koolitajate asjatundlikkusele teemavaldkonnas ning täiskasvanute koolitamisel.

3. E-õppe ja kombineeritud õppevormidega (põimõppe) arvestamine koolituste kavandamisel.
4. Personaalse toe pakkumine õppijale põimõppes/e-õppe kursustel õppe efektiivsuse suurendamiseks.
5. Veebilehel oleva koolitusinfo kättesaadavuse parandamine, muutes otsingusüsteemi ülevaatlikumaks, nt valdkonnapõhiseks, et potentsiaalne õppija leiaks kiiresti teda huvitava kursuse.
6. ERK kodulehel, registreerimisprotsessi täiendamine, et see oleks lihtne ja tagasisidestatud.
7. Kasutatavate infokanalite regulaarne analüüsimine hästitoimivate kommunikatsioonikavade koostamiseks.
8. Koolituse tagasiside küsimustiku täiendamine küsimusega infokanalite kasutamise kohta.
9. Koolitustegevuse regulaarne kajastamine ERK infokirjas .
10. ERK roll-up stendi väljapanek maakondades toimuvatel koolitustel.

Koolitaja vt. ka [Projekti aruande lisa 10 Koolitajate hinnang](#)

Välja saadeti 42 ankeeti, laekus 16 vastust (38% valimist)

Vastanud koolitajad hindasid oma kompetentse **eriala valdamise, koolituse ülesehituse, koolituse läbiviimise, esitlusoskuste ja infotehnoloogiate kasutamise** osas väga heaks.

Õppimise hindamise ja koolitusvajaduse hindamine osas heaks.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et ERK koolitusosakonna jaoks on koolitaja asjatundlikkus nii õpetatavas valdkonnas kui ka täiskasvanute koolitamisel väga oluline. ERK kursustele kutsume oma ala tunnustatud koolitajaid, seda nii kõrgkoolide õppejõudude kui valdkonna silmapaistvate praktikute hulgast. Uue õpetaja kaasamisel osalevad koolitusosakonna töötajad (või koolitusjuht) uue koolitaja poolt läbiviidaval koolitusel ja arvestame koostööpartnerite soovustega. Kursuslaste tagasiside koolitajatele on valdavalt positiivne.

Koolitajad tunnevad ennast meie koolitustel turvaliselt, sest tööks vajalik info jõuab nendeni õigeaegselt ning on asjakohane ning nende ettepanekutega arvestatakse. Oma tööks vajaliku informatsiooni õigeaegsus on kõrged hinnangud saanud ka 2011. a toimunud sisehindamisel. See on kindlasti üks ERK tugevus, mida on vaja hoida ja tööd selles suunas jätkata.

Võrreldes teiste hinnatavate valdkondadega on koolitajate omavaheline koostöö kolleegidega saanud koolitajatelt veidi madalamad hinnangud (kuid jäänud siiski skaalale „hea“). Üheks põhjuseks võib siin olla see, et koolitajad puutuvad omavahel kursuste käigus vähe kokku. Neil kõigil on põhitöökoht kuskil mujal. Koolitajad väidavad, et neile piisab ERK kursustel õpetamiseks väga heast kommunikatsioonist koolitusjuhi ja ERK juhtkonna vahel.

Koolitajate motivatsioon ja valmisolek ERK kursustel õpetamas käia püsib kõrge. Kõik küsitlusele vastanud märgivad, et tegutsemine koolitajana võimaldab neil ennast professionaalselt pidevalt arendada. Lahtistest vastustest ilmneb, et koolitajad on kursis ERK tegevuse eesmärkidega laiemalt ja tahavad kaasa aidata nende saavutamisele.

Sisehindamise töögrupi parendusettepanekud

1. Veebikoolitusteks vajaliku tehnoloogia ja keskkondade pidev arendamine ERK koolituste läbiviimiseks.
2. ERK IKT võimaluste kasutamise tutvustamine ja tehnilise toe tagamine koolitajatele.
3. Sisekommunikatsiooni tõhususe regulaarne analüüsimine koostöös koolitajate ja koolitusjuhtidega
4. Õppekava eesmärkide ja tegevuste läbiarutamine enne uue kursuse algust koos kõigi põhiainete koolitajatega .
5. Koolitajate professionaalse arengu toetamiseks vähemalt 1 x aastas koolitajate seminari korraldamine, kus arutletakse täiskasvanuhariduse valdkonna aktuaalsete teemadel (nt trendid täienduskoolituses, digikeskkonnad ja nende kasutamine õppetöö läbiviimiseks, kutsestandardid ja sellele tuginevad koolitused jms).
6. Info vahendamine ERK koolitajatele rahvakultuuri ja täiskasvanuhariduse valdkonnas toimuvate seminaride/konverentside kohta.

Koolitusjuht vt. ka [Projekti aruande lisa 11 Koolitusjuhtide hinnang](#)

Koolitusjuhtidele saatsime 9 küsimustikku, laekus 8 vastust, neist 4 tövõtulepingu alusel töötavat, 1 Eesti Rahva Muuseumi töötaja 3 ERK töötajat. Ligi 90%line vastanute hulk annab tunnistust koolitusjuhtide vastutustundest ja kõrgest motivatsioonist oma rolli täitmisel ERK koolitustel.

1. Asjatundlikkus koolituse korraldamisel

Töölase kompetentsuse olulist võtmetegurit – asjatundlikkust täiskasvanute koolituse korraldamisel hindasid peaaegu kõik koolitusjuhid väga heaks. Asjatundlikkusele koolituse valdkonnas anti hea hinnang.

Meie koolitusjuhid tegutsevad valdavalt kursusega seotud valdkonnas. Koolituse sisuvaldkonna tundmise ning analüütilisuse osas võib siiski püüelda kõrgemale. Tuleb kasuks, kui koolitusjuht on ekspert ka sisu küsimustes, avaldades oma arvamust koolituse teemade, meetodite jms osas. Teatud üldoskuste koolituste puhul ei ole see siiski ilmtingimata koolitusjuhina tegutsemise eelduseks.

2. Tööks vajaliku info õigeaegsus, asjakohasus, kommunikatsioonivahendite sobivus, ettepanekute ja arvamuste jõudmine ERK koolitusosakonda

Kommunikatsiooni puudutavaid võtmetegureid hinnati väga heaks, mis näitab, et koolitusjuhtide hinnangul senine kommunikatsioonikorraldus ja infovahetus toimivad hästi. Lisatud kommentaarides toodi välja mõningast dubleerimist infovahetuses.

3. Töömotivatsioon

Kõige olulisemaks teguriks töömotivatsioonis peavad koolitusjuhid tagasisidet ja tunnustamist, mis sai maksimumhinde, tähtsuset järgmine on pühendumine oma erialale ja valdkonnale. Ka töötasu kui motivaator on oluline.

4. Koostöö koolitajatega

Koolitusjuhid hindavad koostööd koolitajaga väga heaks, koolitajad peavad koostööd koolitusjuhiga heaks.

5. Koostöö Eesti Rahvakultuuri Keskusega

Koostööd ERK ga hindavad koolitusjuhid väga heaks.

Tähelepanu väärrib, et kui koostöö valdkonnas on koolitusjuhtidelt kõrge hinnangu saanud võimalus osaleda kvalifikatsiooni toetavatel koolitustel, siis professionaalse arengu toetamisel on võimalused hinnatud tunduvat madalamalt. Selle võtmeteguri parendamisele peame edaspidi suuremat tähelepanu pöörama .

Vabades vastustes toodi välja mitmesugused arenguvajadused, nagu näiteks digioskused, s.h. erinevates keskkondades tagasiside küsimustike koostamine, reklaamiks koolituste visuaali loomine, tehnika käsitlemise võimekus, ajajuhtimine ja õppekavade koostamise oskused jne.

ERK missiooni täitmiseks ja eesmärkide elluviimiseks tuleb meil hoida olemasolevaid, kõrge tööalase kompetentsusega koolitusjuhte ja värvata ka uusi, valdkonda tundvaid, avatud mõtlemise ning uuenduslike ideedega koolitusjuhte.

Püüame pakkuda koolitusjuhtidele huvitavat, eneseteostust võimaldavat tööd, väga head kommunikatsiooni, meeldivat töökeskkonda, tähtaegadest ja kokkulepetest kinnipidamist, professionaalse arengu toetamist ja tunnustust tehtud töö eest.

Sisehindamise töögrupi parendusettepanekud

1. Koolituste korralduse ja sisulise ülesehituse parandamiseks koolitusjuhtide enesearengu toetamine täienduskoolituste pakkumisega.
2. Sisekommunikatsiooni korralduse täpsustamine koolitusjuhiga infovahetuse dubleerimise vältimiseks.
3. Koolitusjuhtide seniste tunnustamistraditsioonide ülevaatamine ja uute tunnustusvõimaluste loomine.
4. Koolitusjuhtide omavaheliste kokkusaamiste algatamine, et luua nn jagatud infoväli. Eesmärgiks on teoreetilise aluse loomine täienduskoolituse korraldamise kaasaegsetest suundumustest kui ka meeskonnatunde toetamine vaba suhtluse abil.
5. Koolitusjuhtide kompetentsuse tõstmine infotehnoloogia kasutamisel.

Koostööpartnerid

Küsimustik saadeti seitsmele rahvakultuuri keskseltsile. Vastuste saatmine viibis ja suuliselt anti tagasisidet, et väga palju on tööd, seetõttu pole aega olnud küsimustiku täitmiseks. Üks keskselts vastas, et koostööpartnereid on palju ja seetõttu nende hinnang ei oma tähtsust. Ühe keskseltsi tegevjuht ja uus juhatus ei ole piisavalt kursis, millega ERK tegeleb ja koolitus koha pealt midagi öelda ei oska.

Küsitlusele vastas neli keskseltsi (57%) - Eesti Rahvakunsti ja Käsitöö Liit, Eesti Rahvamajade Ühing, Eesti Rahvatantsu ja Rahvamuusika Selts, Eesti Harrastusteatri Liit.

Keskseltside koostöö ERK koolitusosakonnaga seisneb peamiselt kutsestandardiga seotud koolituste (kultuurikorraldaja täienduskursus, rahvatantsujuhtide kool, koorijuhtide kursus) ja võtmepädevuste koolituste (projektijuhtimine, tööõigus, andmekaitse jms) korraldamisel.

Praegu toimib koolitusvajaduse väljaselgitamine nii, et ERK rahvakultuurispetsialistid maakondades ja keskseltsid ise hindavad oma valdkonna koolitusvajadust ning selle põhjal valmib ja täieneb hooaja koolituskava. Koolituste sisu luuakse koos keskseltside töötajate ja valdkonna ekspertidega.

Kõik vastanud hindasid koolituse vastavust sihtrühma vajadustele, sisu ja korraldust väga heaks. Koolituse korraldusliku poole pealt on positiivsena välja toodud ruumide sobivus õppetöö läbiviimiseks ja abivalmis ja hoolivad ERK töötajad. Nõustamist õppekavade ja/või TÄKS nõuete täitmise osas hinnati piisavaks. Vastanud on ära märkinud koolitusosakonna kompetentsuse õppekavade koostamisel.

ERMÜ toob välja ootuse suuremaks koostööks omavalitsustega.

Koostöösidemete tugevdamine kohalike omavalitsustega ja omavalitsusjuhtide kultuurialase pädevuse tõstmine on lai teema. Hetkel on see nii ERK juhtkonna kui koolitusosakonna n.ö. „töölaual“ ja konkreetset tegevused välja töötamisel. ERK koolitusosakond on kaasatud kohaliku omavalitsuse kultuuritöötaja kompetentsimudeli väljatöötamise töögruppi.

Uuringu „Kohalike omavalitsuste kompetentside põhise koolitusvajaduse hindamise meetodika ja analüüs“ eesmärgiks on KOV põhitegevuse valdkondade kompetentsiloendite koostamine ja täiendamine ning koolitusvajaduse analüüs, mis sisaldab ettepanekuid kohalike omavalitsuste personali arendamise valdkonna probleemide lahendamiseks järgneval 5-10 aastasel perioodil. Uuringu viivad RTK tellimusel läbi OÜ LevelLab, OÜ Geomedia ja MTÜ Balti Uuringute Instituut.

Uuringu tulemused peaksid valmima aprilliks 2021.

Muu koostöö koolitusosakonnaga hinnati heaks. Väga heaks hinnati tööalane infovahetus ERK koolitusosakonnaga kui ka väliskommunikatsioon ehk avalik info, s.h. ERK veebileht.

ERK arengukavas on keskseltsid välja toodud koolituse ühe sihtgrupina, kellele pakume infopäevi ja vahendatud koolitusi (näiteks kultuuripoliitika infopäevad, seadusandlust tutvustavad koolituspäevad, 2020.a. toimunud koostööseminar “Mis on rahvakultuuri tänapäeval ja kas see vajab eestkõnelemist?” jms)

Keskseltsidel on kokkupuude ja ühisosa kõigi ERK osakondadega.

Kui soovime kaasa aidata sellele, et keskseltsid on mõjusad oma valdkonna arendajad ja eestkõnelejad, ilmselt praegustest koostöövormidest ei piisa.

Sisehindamise töögrupi parendusettepanekud

1. Keskseltside kaasamine õppekavade loomisesse on jätkuvalt oluline. Koolitusvajaduse täpsustamiseks ja uue hooaja kursuste kavandamiseks 1 x aastas kohtumised kõigi keskseltside esindajatega.
2. Õppetöö läbiviimiseks vajaliku õpikeskkonna hoidmine nii Viljandis kui Tallinnas.
3. Kohaliku omavalitsuse juhtide teavitamine kultuuriasutuste töötajate professionaalset arengut toetava keskkonna loomise vajalikkusest (s.h. kutse väärtustamine)
4. Koostöösidemete ja kommunikatsiooni parandamine ERK ja keskseltside vahel (näiteks „hommikukohvid“ keskseltsidega mitteformaalses õhkkonnas)

Kokkuvõte

Kõik koolituse kvaliteedi võtmetegurid erinevate valimite puhul said sisehindamisel keskmiselt hinnangu „hea“ ja „väga hea“. Õppijad hindasid kõrgelt koolituste läbiviimist ja õppeprotsessi (õpikeskkond, õppimise toetamine, õppe läbiviimine). Koolitusjuhid hindasid väga heaks oma ajatundlikkust koolituse korraldamisel ja koostööd koolitajate ja koolitusosakonnaga.

ERK koolitajad on oma ala eksperdid, kes valdavad väga hästi oma eriala, on kompetentsed koolituse ülesehitusel, läbiviimisel, esitlusoskuste ja infotehnoloogiate kasutamisel.

Sisehindamine toob välja ka arendamist vajavad aspektid:

pakutavate kursuste hulga ja mitmekesisuse suurendamine nagu näiteks koolitused omavalitsusjuhtidele ja -ametnikele, kus ERK koolitusosakond on kas korraldaja või siis koolituste vahendaja ülesannetes; samuti keskseltside jt koostööpartnerite juhtide majandus- ja juhtimisalaste teadmiste ning oskuste arendamisele suunatud koolitused.

Parendamist vajab koostöö muuseumite ja raamatukogudega; koolituste info kättesaadavus kodulehel; koolitusjuhtide professionaalse arengu toetamine ja jagatud infovälja tugevdamine.

Kursuste valiku laiendamisel ja koolituse kvaliteedi juhtimisel on olulisel kohal uute koostöövormide väljatöötamine partneritega.

Koolitusosakond sai sisehindamise tulemustest tuge ja arvestab parendusettepanekutega edaspidise töö korraldamisel ja arengukavast tuleneva tegevuskava koostamisel.

Kokkuvõtte koostasid Urve Gromov ja Eeva Kumberg

Jaanuar 2021