

SA Pärnu Vabahariduskeskus arengukava 2022 - 2035

1. Sissejuhatus

SA Pärnu Vabahariduskeskus (edaspidi PVHK) tegevus **toimub peamiselt kahes valdkonnas** - vabahariduslik tegevus huvikooli (Jana Trink Erakool, JTEK) pidajana ning projektipõhine tegevus ühingu eesmärkide saavutamiseks.

Erahuvikooli pidamine on ühingu oluline püsiva omatulu teenimise vahend, samas on ka **projektipõhised tegevused** olulised sihtasutuse eesmärkide saavutamiseks, sihtrühmade ootuste täitmiseks, nende kaasamiseks ja vajalikud kogukonna üldiseks arenguks. Projektide teema ja sihtrühmade valikud lähtuvad eelkõige PVHK ja Pärnu linna arengueesmärkidest elukestva õppe valdkonnas.

PVHK osales aktiivselt Pärnu Haridus- ja noortevaldkonna strateegia 2035 koostamisel ning oma tegevusega aitab kaasa selle elluviimisele.

“Elukestev õpe annab õppijale uusi **oskusi** ja **teadmisi**, toob kaasa kvalitatiivse muudatuse hariduses ja harituses, töös, tervisekäitumises, professionaalses arengus, peres ja kogukonnas.”

Sihtrühmadele oluliste probleemide lahendamisel oleme saanud ideid visioonidokumendist “Tark ja tegus Eesti 2035”, mis kirjeldab paindlikke individuaalseid õpiteid ja kogukondlikku lähenemist haridusele.

Kuna eelmise arengukava periood lõppes, ühiskonnas toimusid suured arengud ja meid puudutavates valdkondades töötati välja uued visioonidokumendid ja arengukavad, siis oli hädavajalik koostada uus ja kaasajastatud arengudokument. Antud arengukava on koostatud perioodil aprill - juuli 2021 KÜSK rahastatud projekti “PVHK arengukava koostamine” raames.

2. Organisatsiooni hetkeseis

Juhtimine, liikmed, liikmelisus. SA Pärnu Vabahariduskeskus (PVHK) on loodud 2004. aastal. Organisatsiooni tööd juhib 3-liikmeline nõukogu, valitud on juhatuse esimees. PVHK on eraõiguslik juriidiline isik, millel ei ole liikmeid ning mis on loodud vara valitsemiseks ja kasutamiseks põhikirjaliste eesmärkide saavutamiseks. Erinevate valdkondadega tegelemiseks on loodud vastavad töörühmad ning nendesse on kaasatud ka vabatahtlikud. SA Pärnu Vabahariduskeskus on alates 2011. a Vabaühenduste Liidu ja 2012. a Eesti Vabaharidusliidu liige.

2020. a lõpus töötas PVHK töölepinguga kuus töötajat. Vajadusel ja võimalusel kaasatakse tegevusse lepingulisi töötajaid, näiteks muude lepingutega töötas 2020. a lõpus lisaks 10 inimest.

Ruumid. SA Pärnu Vabahariduskeskus rendib ruume Pärnus, Jannseni 7a administratiivhoones, III korrusel, üldpinnaga 432m². Rendileping on kehtiv 31.07.2024. aastani. Majas on lift, maja ees on kaldtee. Koolitusruume on kokku 8.

Projektitegevused on oluliseks SA tegevusvaldkonnaks. Põhilised projektid puudutavad meie jaoks traditsioonilisi sündmusi, need on väga olulisteks ka piirkonna kultuuri - ja haridusmaastikul. Alates 2005. a on PVHK korraldanud Laste Suveakadeemia laagreid, alates 2008. a toimub igal aastal Emadepäeva Muusikakohvik Strand SPA ja Konverentsihotelli Jurmala saalis, alates 2015. a tähistame Eesti Vabariigi sünnipäeva ja taasiseseisvumise päeva kahe suure kontsertetendusega (Endla teatris, Pärnu Kontserdimajas, Kuursaali vabaõhulaval, Koidula muuseumi aias). Traditsioonilised on ka omaloomingu kontsert ImproviSSimo”, muusikaosakonna pilliõppijate “Taliharja kontsert” Pärnu Keskraamatukogus, kevadkontsert “Acustica Primavera” Pärnu Raekoja saalis.

Muusikavaldkonna kõrval on olnud olulised ka projektid “Pärnumaa Tarkuseringid” 2008-2010; “Pärnumaa Teabeliinid” 2009-2010; SA projekt „eduVedu“ 2010-2011; „Noored pered pildile“ 2011-2012.

Organisatsiooni jaoks on märgilise tähtsusega just MTÜ ja SA tegutsemisvõimekuse programmi 2008-2009. a eestkostetegevuse taotlusvoor projekt “Pärnumaa teabeliinid”, mille tulemusena koostasime PVHK võimekuse analüüsi.

Jana Trink Erakooli (JTEK) on alates 2010. a augustist sihtasutuse allüksus ja teine tegevusvaldkond. Pärnu linnas tegutsev huvikool sai alguse 1991. a huviringide tegevusest. PVHK allüksus pakub enamjaolt õppekavapõhist täiendkoolitust täiskasvanutele ja huviharidust väikelastele, koolinoortele ja täiskasvanutele, peamiselt võõrkeelte (11 keelt, erinevad tasemed, erialane ja töökeel) ja muusika (laulustuudiod, solisti- ja pilliõpe) kursustel. JTEK on Töötukassa koolituskaardi partner, õppekavad on registreeritud EHISes. Viimaste aastate kõige suuremaks saavutuseks tuleb lugeda jätkusuutlikku tegutsemist - koolituskursuste stabiilsust, õppijate arv on olnud samas suurusjärgus. Näiteks õppeaastal 2019/2020 sept. - aug. oli koolis õppijate arv 417.

Pikemaajalised koostööpartnerid

Eesti Töötukassa, Pärnu Linnavalitsus, MTÜ Priimus, MTÜ Suupilliklubi Piccolo, Haiks OÜ, Eesti Vaimse Tervise Ühing MTÜ, Valga Arvutikeskus MTÜ, Hoolekandeteenused, Reiting PR OÜ, Sotsiaalkindlustusamet, Eesti Lasterikaste Perede Liit MTÜ, Pärnu Postimees.

Tegevuse mõju ja tunnustused

Konkreetselt mudelit tervikliku organisatsiooni mõju hindamiseks pole, analüüs on igal aastal koostatud erinevate tegevuste võrdluses eelnevate perioodidega (näiteks õppijate arv, koostööpartnerite arv, vastajate hulk ja hinnangud, planeeritud ja rahastatud tegevuste suhe). Kõikide õppekavapõhiste koolituste ja suuremahuliste projektide lõppedes küsitakse tagasiside nii tegijatelt kui ka osalejatelt.

2008.a. sai PVHK Pärnu Linna tänukirja kodanikuühiskonna edendamise eest (projekt “Pärnumaa tarkuseringid”), 2009.a. kuulutati projekt “Pärnumaa teabeliinid” Pärnu Maavalitsuse poolt Pärnumaa kodanikuühiskonna aasta teoks. 2010.a. omistati EMSL aasta vabaühenduse tiitel “Uudse lähenemise eest kodanikuhariduse edendamisel”. 2013.a. pälvis SA Pärnu VHK etenduse „Viru laulik ja Koidula“ korraldamise eest Pärnu linna kultuuripreemia ja Eesti Kultuurkapitali aastapreemia.

3. Põhiväärtused

Areng, loovus ja võimalused kõigile.

Areng - PVHK põhikirjalistest eesmärkidest juhindudes toetada sihtrühmasid tegevustel nende seatud eesmärkide suunas

Vt PVHK põhikiri p 1.2

Loovus - originaalne mõtlemine, julgus tegutseda, võime luua uut kvaliteeti, isiksusele endale uudsete ja tähenduslike tegevuste tõlgendamine.

Võimalused - eelduste loomine sihtrühma eesmärkide saavutamiseks.

Kõigile - inimesed vastavalt vajadusele ja seatud eesmärkidele. Näiteks lapsed, koolinoored, täiskasvanud, töötajad, pensionärid, töötud jne. Vt PVHK põhikirja p 2.

4. Visioon

Sihtasutus on pidevalt arenev organisatsioon, mis pakub ajakohaseid meetodeid kasutades võimalusi loovaks ja vajaduspõhiseks enesearenguks.

5. Missioon

Edendada vabaharidust ja luua inimestele võimalused teadmiste ja oskuste omandamiseks elukestva õppe põhimõtteid ja ühiskonna arengut silmas pidades.

6. Eesmärgid ehk taotletavad tulemused

Sihtasutuse põhikirjalisteks eesmärkideks on oma vara valitsemise ja kasutamise kaudu edendada laste, noorte ja täiskasvanute vabaharidust ning aidata kaasa Eesti ühiskonna demokraatlikule arengule.

Eesmärgid:

- on tõusnud organisatsiooni töötajate rahulolu ja motivatsioon

Töötajad on rahul siis, kui nende töötasu on motiveeriv, nende tegevusi märgatakse ja tunnustatakse, omavaheline koostöö on suurem ja organisatsiooni kuulumine on prestiižne ja pakub hüvesid.

Oluline on töötajate pidev ja jätkusuutlik koolitamine, tunnustamise ja motiveerimise süsteemi väljatöötamine, töötajate ühiste ettevõtmiste korraldamine ja toetamine.

Väga oluline on ka töökoha maine - see sõltub nii töökeskkonnast (selle hulgas ka tehnilised vahendid), töötajate panusest kui ka töö tulemustest.

Töötajate rahulolu ja motivatsiooni tõusuga paraneb töö kvaliteet ja suureneb tõhusus.

Mida rohkem on põhikohaga töötajaid, seda rohkem on nad huvitatud organisatsiooni eesmärkide saavutamisest.

Täiskasvanutele mõeldud õpirände projektides osalemine.

- on suurenenud vabatahtlike osakaal ja tõhusamalt kaasatud sihtrühmasid

Kaasata vabatahtlikke projektide kirjutamisse ekspertidena, projektide elluviimisse lisada veel inimesi, kes aitavad projekti teostada. See tuleb muuta kogu projektitegevuse läbivaks töövõtteks.

Lugeda sihtrühmaks ka organisatsiooni töötajad ja et nad ise ennast sihtrühmana tunnetaksid. Vastupidisel juhul viib see organisatsiooni tegevusvõimekuse languseni ja vähendab tegevuste olulisust kodanikuhariduse valdkonnas.

Organisatsiooni laiemate eesmärkide saavutamiseks kaasame arvamusi liidreid. Sotsiaalmeedia ja kodulehe võimaluste tõhusamaks kasutamiseks kaasame vabatahtlikke ja osaleme koolitustel.

- on oskuslikult kasutatud infotehnoloogilisi vahendeid

Organisatsiooni tõhusaks toimimiseks on vaja võimalikult kaasaegseid infotehnoloogilisi vahendeid ja oskusi. IT vahendite soetamiseks tuleb koostada konkreetne kava, see siduda töötajate täiendkoolitustega. Kaugtöö ajal omandatud oskuste ja võtete rakendamine ning luua sellest lisaväärtus.

Kasutusele võtta õppehaldussüsteem, mis võimaldab õpilastel ja juhendajatel tööd tõhusamalt korraldada. See vabastab vajalikku aega, et tegeleda näiteks projektitegevusega.

- on tõhustatud organisatsiooni juhtimist

Töötada välja nn. aerodünaamilise juhtimise mudel - nagu rändlindude parv, üks meeskonna liige on teatud ajaperioodil meeskonna liidriks, kasutab juhtimisel enda isikupäraseid tugevusi lähtuvalt organisatsiooni põhiväärtustest, et ennetada meeskonna liidrite väsimist ning läbipõlemist.

- on tagatud tegevuste ja tulemuste kõrge kvaliteet

Projektitegevustes lähtutakse seatud eesmärkidest ja lepingutest, planeerimine ja aruandlus on süsteemne ja korrektne (lähtume Vabaühenduste eetikakoodeksist

Õpitegevuse ja õppekavaarenduse puhul korraldatakse kõik vajalikud toimingud vastavalt õppekavale ja seotud seadustele (Täiskasvanute koolituse seadus, Erakooliseadus ja Huvikooli Seadus, Raamatupidamise seadus, õppekavade esitamine EHISes ja andmete esitamine kohalikule omavalitsusele).

Iga majandusaasta lõpul esitab SA enda raamatupidamise aastaaruande ülevaatamiseks audiitorile.

7. Tegevuskava

Eesmärgi saavutamiseks vajalik eelarve koostatakse iga-aastast tegevuskava luues.

Eesmärk	Tegevus	Tulemus	Mõõdikud/mõju	Teostajad /vastutaja
Organisatsiooni töötajate rahulolu ja motivatsiooni tõstmine	Majandusaasta eelarvet koostades ja palgaläbirääkimisi pidades luua võimalused motiveeriva ja konkurentsivõimelise töötasu kehtestamiseks.	Töötasu on motiveeriv ja konkurentsivõimeline.	Rahuloluküsitluses osalenud töötajate arv, rahulolu mõõtmine 10 punkti skaalal, rahulolu %	juhataja
	Kasutades sotsiaalmeediat ja kodulehte kirjeldatakse töötajate edusamme ja tunnustatakse tegijaid. Motiveerimise süsteemi väljatöötamine ja kasutuselevõtt.	Traditsiooniline aasta töötaja väljakuulutamine, edulugude avaldamine kodulehel ja sotsiaalmeedias.	Motivatsioonisüsteemi väljatöötamine, tunnustatud töötajate arv, avaldatud edulugude arv kodulehel ja sotsiaalmeedias.	arendusjuht, meeskond
	Töötajate kaasamine tegevuste planeerimisse, üksikisiku oskuste kasutamine,	Kaasamine projektidesse, kaasamine V-juhtimisse (aerodünaamiline	Rahastatud projektide arv, rahastatud projektide % kirjutatud projektide koguarvust, edukalt	juhataja, projektijuht, koolitusjuht

	nõuannetega arvestamine ja aktiivne osalemine teostusel suurendab koostööd.	mudel), koostöö eestvedaja igal kuul - eneseteostuseks ja meeskonna liitmiseks.	ellu viidud projektide arv ja projektide mõju valdkonnale, tagasisideküsitlus, tehtud ettepanekud ja nende tulemused.	
	Õpirände projektides osalemine.	Omandatud uued teadmised rahvusvahelises õpikeskkonnas.	Rahulolevad osalejad, uued ideed ja mõtted organisatsiooni arenguks.	arendusjuht, koolitusjuht
	Töökeskkonna parendamine ja arenguvõimaluste loomine töötajatele muudab organisatsiooni kuulumise on prestiižseks ja pakub lisahüvesid.	Osavõtt sündmustest (traditsioonilised sündmused), ühisüritused. Ühtne riietus kuuluvustunde kinnitamiseks.	Rahuloluküsitluse vastused, osavõtjate arv, ühisürituste arv, ühisüritustel osalejate arv.	arendusjuht
Vabatahtlike osakaalu suurendamine ja sihtrühmade tõhusam kaasamine.	Projektide ideede arutelu, kirjutamise ja teostamise protsessis kasutada läbiva töövõttena vabatahtlike kaasamist.	Vabatahtlike osakaalu suurenemine. Tugevad ja edukamad projektid.	Koostööprojektide arv, esitatud projektide ja rahastatud projektide arv, kaasatud vabatahtlike arv.	projektijuht, meeskond, vabatahtlikud
	Korraldada tegevusi ja leida projektivõimalusi organisatsiooni töötajate motivatsiooni ja kompetentsi tõstmiseks.	Ühtekuuluv ja rahulolev töötajaskond.	Organisatsiooni töötajate rahuloluküsitlus.	juhataja, arendusjuht
	Arvamusliidrite kaasamine vabahariduslike koolituste läbiviimiseks.	Organisatsiooni tutvustamine. Laiemate eesmärkide saavutamiseks.	Vabahariduslike koolituste arv, arvamusliidrite arv, koolitusel osalenute arv.	koolitusjuht

		Kogukonna koolitamine, uute sihtrühmadeni jõudmine, koostööpartnerite kaasamine vastavas valdkonnas.		
	Sotsiaalmeedia ja kodulehe võimaluste tõhusam kasutamine - selleks kaasata vabatahtlikke, osaleda koolitustel.	FB, Instagrami postitused, kodulehe tõlkimine, kodulehe uuendamine, koolitustel osalemine.	Kaasatud vabatahtlike arv, koolituste arv, kodulehe külastuste arv, sotsiaalmeedia külastuste arv, tagasisideküsitlus.	koolitusjuht, arendusjuht, vabatahtlikud
Infotehnoloogiliste vahendite oskuslik kasutamine.	Konkreetses kava koostamine kaasaegsete infotehnoloogiliste vahendite soetamiseks ja selle sidumine töötajate täiendkoolitustega	Kaasaegsete infotehnoloogiliste vahendite oskuslik kasutamine, organisatsiooni tõhusam toimimine	Soetatud kaasaegsete IT vahendite arv, täiendkoolituste arv, koolitustel osalejate arv, kasutusele võetud uuendused ja praktikad.	raamatupidaja, koolitusjuht
	Õpiahaldussüsteemi kasutusele võtmine.	Virtuaalse õpikeskkonna edukas kasutamine, õppetöö tõhusam läbiviimine.	Kasutusele võetud õpiahaldussüsteem, virtuaalse õpikeskkonna kasutajate arv, tagasisideküsitlus.	koolitusjuht
Organisatsiooni juhtimise tõhustamine.	Aerodünaamilise juhtimise väljatöötamine, kus üks meeskonna liige (4 inimest) on teatud perioodil (1 kuu) organisatsiooni liidriks.	Meeskonna läbipõlemise ja väsimuse vältimine, meeskonnas oleva liidri isikupärase tugevuse kasutamine uuteks ideedeks.	Uued ideed ja mõtted. organisatsiooni arengus, tehtud ettepanekud ja nende tulemused, rahulolevate töötajate arv, tagasisideküsitlus.	juhataja, arendusjuht, koolitusjuht, raamatupidaja.
Tegevuste ja tulemuste kõrge	Projektitegevustes lähtumine seatud	Efektiivne tegutsemine,	Organisatsiooni eesmärkide	koolitusjuht, raamatupidaja

kvaliteedi tagamine.	eesmärkidest ja rahastajaga sõlmitud lepingutest. Süsteemne ja korrektne aruandlus. Õpitegevuse korraldamine ja õppekavaarendus vastavalt kaasaegsele õpikäsitusele ja uuenenud suundadele.	õigeaegselt esitatud materjalid. Aastaruande esitamine, kinnitamine ja avalikustamine	saavutamine, rahulolevad sihtrühmad. Rahulolevad osalejad, hea maine, jätkusuutlikkus, finantsilised jätkuvõimalused.	
----------------------	---	--	--	--

8. Arengukava elluviimine ja hindamine

Arengukavas kirjeldatakse SA Pärnu Vabahariduskeskuse missiooni, visiooni ja põhiväärtusi ning tegevuse eripärast lähtuvaid arengusuundi ja eesmärke kuni aastani 2035.

Arengukava hindamine toimub üks kord aastas. Vajadusel uuendatakse arengu sihte ja võtmetegevusi. Arengukava hindamise algatab juhatus ja selleks moodustatakse vastav töörühm. Töörühm viib läbi hindamise ja teeb muudatusettepanekud. Muudatused arutatakse läbi juhatuses ja need kiidab heaks PVHK nõukogu.

9. Vajalikud viited ja kasutatud materjalid

Pärnu linna haridus- ja noortevaldkonna strateegia 2021-2035

https://parnu.ee/failid/arengukavad/P2rnu_HNV_strateegia_2021.pdf

“Pärnu on sobiv õpikeskkond, kus õppimine on eluviis”

<https://www.riigiteataja.ee/akti/4241/1202/0020/Arengukava%202021.pdf>

Visioonidokument “Tark ja tegus Eesti 2035”: Paindlikud individuaalsed õpiteed ja kogukondlik lähenemine haridusele

https://www.hm.ee/sites/default/files/tark_ja_tegus_kokkuvote_eestik_a4_veebi.pdf

Sidusa Eesti Arengukava

<https://heakodanik.ee/kodanikuuhiskonna-arengukavad/>

Vabaühenduste eetikakoodeks

<https://heakodanik.ee/vabauhenduste-eetikakoodeks/>

Täiskasvanute koolituse seadus (lühend - TÄKS)

<https://www.riigiteataja.ee/akt/110062015010>

Erakooliseadus (lühend - EraKS)

<https://www.riigiteataja.ee/akt/13001161>

Huvikooli seadus (lühend - Huviks)

<https://www.riigiteataja.ee/akt/13339594>

EHIS õppekavad

<https://www.riigiteataja.ee/akt/13339594>

Raamatupidamise seadus (lühend RPS)

<https://www.riigiteataja.ee/akt/125052012016>

Eesti Vabaharidusliidu üldkoosolek

<https://vabaharidus.ee/eesti-vabaharidusliidu-uldkoosolek-2021/>

Pärnu Vabahariduskeskuse põhikiri

<https://www.janatrinkerakool.ee/p6hikiri>

Lisa 1.

Kriitilised edutegurid - need nõrkused, mille me muudame enda tugevusteks

Probleem	Võimalused muuta tugevuseks
Ruumide ebatõhus kasutamine	projektitegevuste loomine nendele, kes saavad käia hommikuti ja (eakad pensionärid, töötute koolitused, väikelaste koolitus, nõuandehommikud, mängutoa sisseseadmine) ruumide väljarentimine, suvekursused.
Sõltumine huviliste olemasolust ja osalustasudest	teemade vajalikkuse uurimine, põnevate teemade pakkumine, sihtrühmale rahastatud projektide raames tegevuste pakkumine, lisavõimaluste leidmine omatulu teenimiseks
Koolituste ja pikemaajaliste tegevustega seotud majandusliku kindlustunde puudumine	õppehaldussüsteemi kasutuselevõtmine, suvekursuste korraldamine, koostöö kohaliku omavalitsuse ja koostööpartneritega, ekspertide kaasamine finantsplaneerimisse
Vananev kaader ja töötajatega seotud probleemid	toimimine praktikakohana, et luua koostöö noorte spetsialistidega, tehnilistesse ja IT vahenditesse investeerimine, juhtumipõhine lähenemine,

	lisavõimaluste leidmine tasustamiseks ja konkurentsivõimelise töötasu pakkumiseks, koolituste korraldamine, tegevusvaldkondade laiendamine
Sihtrühmade vähene informeeritus	organisatsiooni kodulehe kujundamine vastavalt sihtrühmade vajadusele (nägemis- ja kuulmispuudega isikutele võimalus, tõlked kodulehel vene, inglise ja soome keelde), kommunikatsioon koostööpartneritega, nende kaasamine ja otsekontaktid organisatsioonide võtmeisikutega valdkondliku sidususe loomiseks, teavituskampaaniate korraldamise konkreetne mudel ja regulaarne korraldamine

Kinnitatud SA Pärnu Vabahariduskeskus nõukogu koosoleku otsusega 31.juulil 2021