

PÄRNU SÜTEVAKA HUMANITAARGÜMNAASIUM

Hanna-Liisa Roosileht

**PÄRNU SÜTEVAKA HUMANITAARGÜMNAASIUMI VISIOONI, MISSIOONI JA
PÕHIVÄÄRTUSTE VÄLJASELGITAMINE**

Lõputöö
Prima aste

Juhendaja Madis Talmar

Pärnu 2010

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	3
1. TAUST.....	5
1.1 Ettevõtte visiooni, missiooni ja põhiväärtuste vajalikkus.....	5
1.2 Visioon, Missioon.....	6
1.3 Põhiväärtused.....	9
2. METOODIKA.....	12
2.1 Töötajatele/ õpilastele küsimuste koostamine väärtuste sõnastamiseks.....	13
2.2 Töötajate/ õpilaste küsimuste koostamine missiooni ja visiooni sõnastamiseks.....	16
3. TULEMUSED JA ETTEPANEKUD.....	18
3.1 Põhiväärtused.....	19
3.1.1 Kokkuvõte.....	22
3.2 Missioon, visioon.....	23
3.2.1 Kokkuvõte.....	26
KOKKUVÕTE.....	27
KASUTATUD KIRJANDUS.....	28
ASCERTAINING THE VISION, MISSION AND VALUES OF PÄRNU SÜTEVAKA HIGH SCHOOL OF HUMANITIES. SUMMARY.....	30
LISA 1 Maslow püramiid.....	31
LISA 2 Töötajate küsitlus.....	32
LISA 3 Õpilaste küsitlus.....	33

SISSEJUHATUS

Teema valik tuleneb autori huvist Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumi (PSHG) sisekliima ja väärtuste vastu, sest autor on ise käinud PSHG-s kaheksa aastat ning võtnud kooli suhtes mingi seisukoha ning selle tööga soovibki teada saada, kas ka teistel kooliga seotud inimestel on sarnased arusaamad. Tegemist on majanduslase uurimustööga, kust küsitluse abil autor koostab Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumile missiooni, visiooni ja põhiväärtused. Missioon kirjeldab organisatsiooni olemasolu vajalikkust, ta määratleb, mida see organisatsioon soovib korda saata vaadatuna tarbija poolt. Visioon kirjeldab seda, milliseks soovitakse firmat arendada pikas perspektiivis üsna idealistlikult. Põhiväärtused on organisatsiooni olemuslikud ja püsivad tõekspidamised, mis avalduvad töötajate arusaamades, ootustes, hoiakutes, suhetes ja käitumises. Teema on oluline just eelkõige Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumile, kes saab tänu tööle aimu oma sisekliimast ning vajadusel ära kasutada töö käigus selgunud missiooni, visiooni ja põhiväärtused. Töö teeb eriliseks veel see, et mitte kunagi pole keegi Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumile kui ettevõttele aastatöö käigus koostanud visiooni, missiooni ning põhiväärtuseid.

Allikatena on kasutatud erinevaid usaldusväärseid internetimaterjale ning erinevate ettevõtete kodulehti, et tuua illustreerivaid näiteid teooriale. Teooria ja osa metoodikast põhineb erinevatel materjalidel, aga suurem osa tööst põhineb autori analüüsil ja järeldustel.

Töö eesmärk on sõnastada Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumile missioon, visioon ja põhiväärtused. Antud aspektide väljaselgitamiseks viiakse läbi küsitlus nii õpilaste kui ka koolis

töötavate töötajate seas. Küsitluse on kavas kaasata erineva staaži ja ametikohaga töötajaid ning Prima ja Tertia astme õpilasi, et saada võimalikult objektiivne tulemus.

Uurimus annab hea ülevaate Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumi hetkeolukorrast. Tänu uurimusele saab aimu PSHG sisekliimast ning arengutasemest vastavalt teooriale. Kindlasti on uurimusest suurt abi Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumile, kes saab teha uurimuse tulemustest omad järeldused, mida tuleks/ võiks muuta ja millega rahul olla.

Töö on jagatud kolmeks peatükiks: esimene peatükk seletab ära teoreetiliselt, mis on missioon, visioon ja põhiväärtused ning miks nad on ühele ettevõttele kasulikud, teises peatükis koostab autor vastavalt teooriale küsitluse küsimused ning kolmandas peatükis autor analüüsib küsitluse vastuseid ning jõuab analüüsi käigus Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumi missiooni, visiooni ja põhiväärtusteni.

1. TAUST

1.1 Ettevõtte visiooni, missiooni ja põhiväärtuste vajalikkus

Juhi põhiülesanne on suunata ja motiveerida töötajaid käituma nii, et see aitaks kaasa organisatsiooni eesmärkide saavutamisele. Üks võimalus on juhtida inimesi eeskuju kaudu, näidates ise, milline käitumine on organisatsioonis aktsepteeritud ja milline mitte. Kui ollakse juhina entusiastlik, sihikindel ja avatud, siis tajuvad seda ka kõik need, kellega koos töötatakse, veelgi enam – samu hoiakuid kantakse edasi ka teistele organisatsiooni liikmetele. Samas, kui ollakse apaatne, pessimistlik ja kinnise hoiakuga, siis joonduvad kaastöötajad õige pea samale lainele. (Beljajev 2007)

See, mida juht väärtustab või mida organisatsioonis kokkuleppeliselt väärtustatakse, kujundab kogu organisatsioonikultuuri, sest väärtused on selle tuum. Väärtustest lähtuvalt otsustatakse igal konkreetsel juhul, mis on õige, mis vale, millist käitumist soositakse ja millist mitte. Väärtuste põhjal kujunevad organisatsioonis välja oma kangelased ja antikangelased. Kui töötaja väärtused ei ühti organisatsiooni omadega, siis ei tunne ta ennast selles organisatsioonis hästi. Ja vastupidi: teadmine, et teised töötajad ettevõttes mõtlevad samamoodi ja tegutsetakse ühiste eesmärkide nimel, panebki töötaja pühendumata just sellele organisatsioonile. (Beljajev 2007; Osborne 1991: 28-29)

1.2 Visioon, Missioon

Kui töötajad lähtuvad kõigis oma igapäevastes tegevustes visioonist ja missioonist, tagab see ideaalis organisatsiooni soovitud tulemuste saavutamise. Töötajate teadlik kaasamine visiooni ja missiooni elluviimisse toob kaasa üldise selguse tuleviku ning igäihe rolli suhtes. See omakorda loob tugeva lisamotivaatori, liidab meeskonna tervikuks ja parandab organisatsiooni võimekust. (Alviste et al 2010; Quigley 1994: 37, 40; Verma 2009-2010: 158)

Selge arusaamine tulevikust annab töötajatele võimaluse võtta vastu iseseisvaid otsuseid ja soodustab initsiatiivi avaldumist. Hästi sõnastatud visioon ergutab töötajaid ellu viima muudatusi ja uuendusi. (Alviste et al 2010; Quigley 1994: 37, 40)

Töötajaid on mõistlik kaasata juba missiooni ja visiooni sõnastamisel. Visiooni sõnastamise eelprotsess annab kõigile hea ülevaate organisatsiooni välis- ja sisekeskkonnast. Töötajate endi sõnastatud tulevikunägemus annab nende pingutusele selge mõtte ja see on hea motivaator. (Alviste et al 2010; Quigley 1994: 37)

Firma visioon kirjeldab seda, milliseks soovitakse firmat arendada pikas perspektiivis. Seega on visioon ettevõtte strateegilise juhtimise eeldus. Visioon näitab meeskonnale millesse firma usub ja kuhu soovitakse minna. (Missioon...2010; Quigley 1994: 39)

Visiooni iseloomustab:

- kirjeldab ideaali, ei sisalda numbreid;
- on suunanäitajaks;
- on ettevõtte spetsiifiline;
- on loodud paljude inimeste poolt;
- on teadvustatud tervele meeskonnale. (Missioon...2010; Quigley 1994: 40)

Erinevate ettevõtete visioonid:

- Elion: „Elioni eesmärk on muutuda tootekesksest ettevõttest kliendivajadustest juhitud parimaks teenindustettevõtteks. Soovime, et Eesti inimene valiks esimesel võimalusel alati meie teenuse.“

(Elioni...2010)

- Estonian Air: „Avardame reisijate perspektiive.“ (Visioon...2010)
- Salva kindlustus: „Olla klientide silmis hea kindlustusseltsi võrdkujuks.“ (Visioon, missioon, väärtused 2010)
- Eesti Seksuaaltervise Liit: „2015, Eesti kui riik, kus kõik inimõigused, sealhulgas seksuaalsed ja reproduktiivsed ja õigused on ühiskonna poolt tagatud; kus iga inimese seksuaalsus ja erinevus on tunnustatud; kõigil inimestel on vabadus teha informeeritud valikuid ning igäühel on võrdne ja vaba ligipääs seksuaal- ja reproduktiivtervisealasele informatsioonile ja teenustele. (Eesti...2010)

Iga ettevõtte luuakse mingi eesmärgiga. Paljud ütlevad nüüd, et kasumi teenimiseks ja nendel on õigus, osaliselt. Kuid firma loomise tegelik eemärk on rahuldada mingit nõudlust, kasum on selle eesmärgi täitmisega kaasnev tasu omanikule. (Missioon...2010)

Ettevõtte eesmärk on sageli selge, siis kui ettevõtte alustab, kuid uute turgude, toodete või teenuste lisandumise korral kipub see vahel hägustuma või kipub tegelik elu missioonist eemalduma. Sellisel juhul tuleks mõelda kumb on vale ning põhimõtted kooskõlla viia. (Missioon...2010)

Missioon kirjeldab organisatsiooni olemasolu vajalikkust, ta määratleb, mida see organisatsioon soovib korda saata vaadates seda just tarbija poolt. Näiteks keemiatööstusfirma missioon ei ole mitte väetiste tootmine, vaid põllumajanduse saagikuse ja efektiivsuse tõstmine. Mõistlik ei ole organisatsiooni missiooni defineerida läbi tehnoloogiate, toodete või teenuste, sest need muutuvad või aeguvad, kuid vajadus jääb (või vähemalt on jäävam). (Missioon...2010)

Missioon peab välja tooma ettevõtte tugevused, olema stimuleeriv. Hea missiooni sõnastamiseks tuleb arvestada järgmisi tegureid:

- milliseid klientide vajadusi rahuldatakse;
- milliste tarbijagruppide vajadusi rahuldatakse;
- kuidas neid vajadusi rahuldatakse. (Missioon...2010; Verma 2009-2010: 159)

Ettevõtte missioon ja visioon peavad olema ettevõtte spetsiifilised, eristama ettevõtte konkurentidest, tooma välja ettevõtte tugevused ja identiteedi ning rõhuasetused äritegevusele. Nende väärtus juhtimisele on järgmine:

- fikseerivad tippjuhtide nägemuse pikaajalisest arengust;
- vähendavad juhtimise ja otsustamise riski;
- annavad aluse konkreetsete eesmärkide ja strateegiate püstitamiseks;
- edastavad organisatsiooni põhiväärtused ja eesmärgid töötajatele; (Missioon...2010)

Näited erinevate ettevõtete missioonidest:

- Felix: „Teeme maitsvat ja tervislikku toitu, valmistades inimestele rõõmu iga päev.“ (Äri...2010)
- Nordea: „Koos loome võimalusi. Pakkudes lihtsalt kättesaadavaid ja konkurentsivõimelisi finantsteenuseid- ja lahendusi, aitab Nordea klientidel oma eesmäärke saavutada.“ (Miss...2010)
- Olerex: „Olerexi missiooniks on pakkuda klientidele esmaklassilise kvaliteediga mootorikütuseid ja määrdeõlisid nii tanklaketi kui ka hulgimüügisüsteemi kaudu.“ (Olerex...2010)
- Põllumajandusministeerium: „Tagame konkurentsivõimelise põllumajandus- ja kalandussektori ning aitame kaasa maapiirkondade arengule.“ (Missioon, visioon 2010)

Peamised probleemid visiooni ja missiooni loomisel ja rakendamisel:

- töötajaid ei informeerita nendest;
- töötajad kahtlevad, kas neid saab ja on mõtet realiseerida;
- need on halvasti sõnastatud ja/või rakendatud;
- töötajad ei saa aru nende vajalikkusest ja peavad neid tööst eemalseisvateks;
- neile pööratakse teeseldud tähelepanu;
- neis nähakse kõigi probleemide lahendust;
- need ignoreerivad teatud huvigruppide (kliendid, omanikud, töötajad, riik) huve;
- neid üritatakse rakendada sunnimeetoditega. (Missioon...2010)

1.3 Põhiväärtused

Põhiväärtused on organisatsiooni olemuslikud ja püsivad tõekspidamised, mis avalduvad töötajate arusaamades, ootustes, hoiakutes, suhetes ja käitumises. (Alviste et al 2010; Osborne 1991: 28)

Väärtusteks võib nimetada põhimõtteid, nähtusi, asju või seisundeid, mida soovitakse saavutada, mis on olulised või pühad. Väärtusi võib iseloomustada kui inimeste eelistusi. (Alviste et al 2010)

Väärtushinnang on tegevusega väljendatud suhtumine. Väärtushinnangud on seotud teatud põhimõtete, nähtuste, asjade, tegevuste või seisundite eelistamisega teistele. (Alviste et al 2010)

Põhiväärtused võivad olla inimestele tõhusaks motivaatoriks, kujundades nende mina-pilti ja käitumisideaale. Põhiväärtuste sõnastamine aitab tõhustada koostööd üksikisikute ja meeskondade vahel. Kokkulepitud põhiväärtused reguleerivad töötajate igapäevast käitumist ja võimaldavad töötajatel tunda end ühtse kollektiivina. (Alviste et al 2010; Zhang et al 2008: 1010; Osborne 1991: 28-29)

Selleks et põhiväärtused toimiksid nii organisatsiooni ja kui ka üksikisiku tasandil, tuleks nende sõnastamisse kaasata kogu meeskond. Kui see ei ole mingil põhjusel võimalik, tuleb hoolitseda, et kõik töötajad saaksid siiski põhiväärtustest teada. (Alviste et al 2010; Osborne 1991: 31)

Põhiväärtusi ei tohiks sõnastada liiga palju, optimaalne on kolm kuni kuus. Tähtis on, et töötajad suudaksid endale kõiki väärtusi teadvustada ja neid ka järgida. (Alviste et al 2010)

Ehkki põhiväärtusi kasutatakse erinevatel eesmärkidel, on need eesmärgid peaaegu alati seotud organisatsiooni arenguvajadustega. Juhtimisteadlaste hinnangul on organisatsiooni põhiväärtused otseselt seotud selle arengutasemega. (Beljajev 2007)

Väärtused annavad selge sõnumi selle kohta, kuidas organisatsioonil läheb. Organisatsiooni arengutaset saab põhiväärtuste kaudu analüüsida Maslow' püramiidi (LISA 1) eeskujul, mis on mõeldud inimese vajaduste analüüsimiseks. Väärtuste hierarhia mudel jagab organisatsiooni põhiväärtused sarnaselt Maslow' vajaduste püramiidile viieks astmeks või tasandiks. (Beljajev 2007)

1. Kõige alumisel astmel on ellujäämisega seotud väärtused. Need tõusevad organisatsioonis esile siis, kui võideldakse püsijäämise nimel. Selle taseme väärtuste alla kuuluvad näiteks tulemuslikkus, kasumlikkus, omanike rahulolu. (Beljajev 2007)

2. Järgmisel astmel on turvalisusega seotud väärtused ning organisatsioonilistest väärtustest kuuluvad sinna kliendi rahulolu, tegevuse eetilisus jms väärtused, mis tagavad ettevõtte turvalise tegutsemise. (Beljajev 2007)

3. Kolmas tasand on sotsiaalsed väärtused: meeskonnatöö, kommunikatsioon ning teadmiste jagamine. (Beljajev 2007; Zhang et al 2008: 1010)

4. Neljas aste on tunnustus – siin tuleb juba mängu inimeste innustamine ja motiveerimine. Tunnustus kui väärtus (nt usaldus, töötajate rahulolu) on kindlasti üks tegur, mille tõttu inimesed tahavad ennast töö kaudu teostada. (Beljajev 2007; Zhang et al 2008: 1010)

5. Viies aste ongi eneseteostamine. See on väärtusena seotud teatud piiride ületamisega, mingi uue taseme saavutamisega (õppimine, loovus). (Beljajev 2007)

Kaks kõrgema taseme väärtust – tunnustus ja eneseteostus – on organisatsiooni arengu seisukohalt kõige olulisemad. Kui väärtustada töötajate initsiatiivi, loovust, pidevat õppimist jms, on alust loota, et muud probleemid lahenevad selliste hoiakute omaksvõtmise ja vastava käitumise abil. (Beljajev 2007)

Erinevate ettevõtete põhiväärtused:

- LHV: „LHV Panga väärtused on personaalsus ja mugavus. Igal kliendil on oma isiklik pankur, kes tunneb kliendi soove ja võimalusi. Panga teenuseid on alati lihtne ja mugav kasutada. (Missioon ja põhiväärtused 2010)
- Kaubamaja: „LOOVUS- Alati on kellelgi meist veel paremad mõtted. Me aitame neil ilmavalgust näha ja realiseeruda. Iga uus lahendus, mis aitab meil meie kliente paremini teenindada, on väärt kaalumist. Iga töötaja, kes julgeb otsida ja leida uusi lahendusi, väärib tunnustamist. Iga äripartner, kes tahab meiega koos otsida ja leida uudseid lahendusi, on meile huvipakkuv. TAHE- Tõeliselt hea saab olla vaid see, kes tahab olla parim. Tahe teenida klienti ja aidata teda tema soovide täitumisel on omane igale Kaubamaja töötajale. Tahe võtta ja saavutada kõrgemaid eesmärke on see, mis määrab meie panuse Kaubamaja ja ühiskonna arengusse. Parim olla ei pea tähendama olla nr 1 võistluses, vaid võib ka tähendada kuulumist parimate hulka. KOOSTÖÖ- Koostöö kliendisuhetes ei ole pelgalt sõnakõlks - see tähendab suhet, kus kliendid saavad parima pakkumise ja teeninduse osaliseks ning nad pöörduvad taas meie juurde tagasi. Koostöö on võtmesõnaks ka töösuhetes. Me ei taha saavutada võitu oma inimeste arvelt, vaid nendega üheskoos. Koostöö ärisuhetes tähendab üheskoos tegutsemist ühiste pikaajaliste eesmärkide nimel, mis toob kasu mõlemale poolele. AUSUS- Me suhtleme ausalt ja avatult. Ausus loob aluse pikaajalistele suhetele, säästab emotsioone ja aega. Me oleme ausad klientide ja koostööpartnerite vastu, öeldes, mida me suudame nende jaoks teha ja mida mitte. Me oleme ausad oma inimeste vastu, öeldes neile selgelt, mida me neile pakume ja mida me neilt ootame.“ (Kaubamaja...2010)
- Sony 1950. aastate põhiväärtused:
Jaapani kultuuri toetamine ja selle staatuse tõstmine;
olla pioneer – mitte järgida teisi, vaid olla ise teerajaja;
iga isiku võimete ja loovuse austamine ning innustamine. (Alviste et al 2010)

2. METOODIKA

Järgnevalt koostab autor deduktiivse uurimuse tarvis küsimustiku, millega tuvastada Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumi visiooni, missiooni ja väärtused ning need adekvaatselt sõnastada.

Uuringusse kavatsetakse kaasata erineva astme töötajad ning gümnaasiumiõpilased, et saada võimalikult lai põhi uurimuse koostamiseks. Suurema osa moodustavad küsitletavatest õpetajad, sest õpetaja ametit peavad enamik Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumis töötavatest inimestes. Õpetajatest on plaanis küsitleda erineva staažiga õpetajaid. Õpilastest on plaanis küsitleda Tertia ja Prima astet, sest esimesed neist uued tulijad ning teised vanad olijad, seega saab Sütevakast mitmekülgse arvamuse nii algajate kui ka edasijõudnute vaatenurgast, mis aitab viia kvaliteetsemate väärtuste, visiooni ja missiooni välja selgitamiseni.

Väga oluline on küsitleda erinevate astemete ja töökohtade inimesi, et saada võimalikult lai põhi, mis aitaks luua väärtused, missioon ja visioon, mis esindaks kõiki sütevakalisi. Sellepärast ka sissejuhatavad küsimused:

- Mis on Teie nimi?
- Mis positsioonil/ametikohal Te töötate? / Mis klassis Te õpite?
- Kaut Te olete siin töötanud?
- Kas see on Teie esimene töökoht selles vallas?

2.1 Töötajatele/ õpilastele küsimuste koostamine väärtuste sõnastamiseks

Väga oluline on saada teada töötajate isiklikud väärtushoiakud, sest mida ühtsemate vaadetega on töötajad, seda paremini ettevõttel läheb. Seega, kasulik on küsida järgmiseid küsimusi (Beljajev 2007):

- Kas Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumis (PSHG) on hea töötada? Miks?

Selle küsimuse vastust võib eelkõige mõjutada vahetult või kunagi ammu kogetud emotsionaalne kogemus, olgu siis positiivne või negatiivne ning kindlasti mängivad rolli ka inimsuhted ja töötingimused.

- Kuidas Te hindaksite PSHG sisekliimat?

Siin mängivad rolli puhtalt inimsuhted, kui hästi või halvasti keegi on kollektiivi kohanenud.

- Kas PSHG on Teie arvates eeskujulik ettevõtte? Miks?

Ühelt poolt võib siin eeldada, et vastuseks öeldakse väline maine, kuhu pisivead jäävad paistmatuks, aga vastaja võib ka võtta arvesse siseprobleemid/lahkhelid ja selle põhjal arvamuse välja tuua.

Lisaks tuleb töötajatelt uurida, kuidas nad näevad organisatsiooni väärtuseid ja väärtushoiakuid, võib ette tulla, et töötajate arvamust mööda on teatud väärtushoiakud ettevõttes lubatud, kuid tegelikult ei pruugi sobida vastavasse ettevõttesse. (Beljajev 2007)

- Mida Teie arust PSGH tähtsustatakse/ millised on suusõnalised väärtused?

Uuringus osales haridusametnik, seega on üsna tõenäoline, et töötajate kirjutamata väärtusteks oleks ausus, koostöövalmidus, üksteise toetamine, sõbralikkus. Ühele koolile on kindlasti oluline anda kõrgekvaliteedilist haridust, et õpilased saaks konkurentsivõimelise hariduse.

- Millised väärtushoiakud oleksid PSHGs lubamatud?

Ükski kool ei saaks olla tunnustatud ja kiidetud, kui seal oleksid lubatud petmine, sallimatus, diskrimineerimine. Ükski kool, kes on huvitatud oma hariduse kvaliteedist, ei tohiks lubada õpetajate töös ükskõiksust.

Kindlasti tuleb väärtuste koostamisest arvestada juhtfiguuride käitumisega, sest nemad kui kõrgemad ametnikud, annavad teistele oma käitumisega eeskuju ning võivad jätta mingisuguse jälje ka ettevõtte sisekliimale. (Beljajev 2007; Osborne 1991: 28)

- Kuidas liigub PSHGs tähtis info?

Koolis info liikumise viisidena võib eeldada isiklikku suhtlust, meili teel suhtlemist ning koosolekuid.

- Kas juhtimisotsused tehakse PSHGs töötajatega kooskõlastatult? /Kas kooli juhtimisse kaasatakse õpilasi?

Juhtimisotsuseid võib teha nii demokraatliku arutelu käigus, kuid on ka võimalus, et juhtimisotsuseid tehakse ainult juhi poolt või hoopis juhtkonda koondatud väikse grupiga.

- Kas Te tunnete vajadust suurema osaluse järgi PSHG juhtimises?/ Kas tunned vajadust õpilasena koolielus suuremat rolli omada?

Kui sellele küsimusele vastatakse jaatavalt, siis see võib tähendada, et juhtimisotsuseid ei tehta töötajatega kooskõlastades, et kõigil oleks võimalus oma märkus/ettepanek välja öelda, või neid lihtsalt ei arvestata.

- Kui oleksite direktor, siis mida teeksid meie koolis teisiti?

See küsimus on esitatud õpilastele sellepärast, et nemad saaks oma arvamust öelda, mida saaks juhtkond paremini korraldada. Nendeks võib olla õpetaja parem motiveeritus, koolikorraldus või õppeainete valik.

Vastavalt väärtustele saab panna paika ettevõtte arengutaset, väärtuste hierarhia mudel on viis erinevat astet (kirjeldatud esimeses peatükis) ning autor otsustas moodustada nende astmete kaudu veel küsimusi, et saada hinnang Sütevaka arengule.

1. Kõige alumisel astmel on ellujäämisega seotud väärtused. Need tõusevad organisatsioonis esile siis, kui võideldakse püsijäämise nimel. Selle taseme väärtuste alla kuuluvad näiteks tulemuslikkus, kasumlikkus, omanike rahulolu. (Beljajev 2007)

2. Järgmisel astmel on turvalisusega seotud väärtused ning organisatsioonilistest väärtustest kuuluvad sinna kliendi rahulolu, tegevuse eetilisus jms väärtused, mis tagavad ettevõtte turvalise tegutsemise. (Beljajev 2007)

- Kuidas Te saate aru väärtuse mõistest?

Ühelt poolt võib mõista väärtuse mõistena midagi, millel on materiaalne väärtus, lisaks väärtust võib tõsta kvaliteet. Samas on see ka vaimne mõte, mingi mõte olemasolevale.

- Nimetage väärtusi, milleta ei saaks PSHG eksisteerida?

Selle küsimuse puhul võib eeldada, et vastatakse, et ilma koostööta ei saaks üksi õppeasutus eksisteerida, lisaks võidakse pakkuda ka usaldust, üksteise mõistmist ning sõbralikkust.

3. Kolmas tasand on sotsiaalsed väärtused: meeskonnatöö, kommunikatsioon ning teadmiste jagamine. (Beljajev 2007; Zhang et al 2008: 1010)

- Kas sinne kollektiiv on Teie arvates ühtne?/ Kas õpilaspere on ühtne?

Kollektiivi/ õpilaste ühtsus sõltub sellest, kuidas ja kas juhtkond on organiseerinud ühiseid ettevõtmisi töötajatele/ õpilastele, kuidas võetakse vastu uued kolleegid/õpilased ning kuidas inimesed omavahel kokku sobivad.

- Kui tihti juhtub, et töötajate vahel on konflikte? Millest need tavaliselt tulevad?

Konfliktide allikaks võib pidada seda, kui juhtimisotsuseid ei tehta kooskõlastatult, sest mõned osapooled võivad jääda kannatajateks. Samas konfliktid võivad ka tekkida arutelude käigus, kui inimestel on väga erinevad vaatevinklid teatud teemadel.

- Kuidas peaksid PSHGs aktsepteeritud väärtused edasi antama uutele õpilasele/ töötajatele?

Tihti, kui inimene tuleb uude kollektiivi, kus on teatud põhimõtted/ väärtused, võtab uus kolleeg/ kaasõpilane need väärtused aja jooksul lihtsalt omaks ja hakkab nendest lähtuma, kuid kui väärtused oleks kirjutatud, siis saaks uus töötaja/õpilane kohe teada, millest ta peaks lähtuma, et vastavas ettevõttes hästi töötada/ õppida.

4. Neljas aste on tunnustus – siin tuleb juba mängu inimeste innustamine ja motiveerimine. Tunnustus kui väärtus (nt usaldus, töötajate rahulolu) on kindlasti üks tegur, mille tõttu inimesed tahavad ennast töö kaudu teostada. (Beljajev 2007; Zhang et al 2008: 1010; Osborne 1991: 28)

- Mis mõjutab/motiveerib Teid siin ettevõttes üha paremini ja paremini töötama?

Sellel küsimusel on palju tegureid, näiteks kollektiiv, tunnustuse soovimine, palgalisa võimalus, enda tõestamine endale või kellelegi teisele või hoopis töökoha kaotamise kartus.

- Kas Teie ettevõttes tunnustatakse töötajaid? Kuidas?

Tunnustuse lootus/ootus motiveerib töötajaid paremini töötama. Tunnustada saab erinevat moodi, kas lihtsalt kiitmise, tunnustamise näol, võib ka rahaliselt või mingi tiitli omistamisega, lisaks võib ka pakkuda mingisuguseid eeliseid.

5. Viies aste ongi eneseteostamine. See on väärtusena seotud teatud piiride ületamisega, mingi uue taseme saavutamisega (õppimine, loovus). (Beljajev 2007)

- Kas ettevõtte aitab kaasa/toetab Teie eneseteostusele oma ametikohal? Kuidas?

Eneseteostus on seotud õnne- ja rahulolutundega inimeses. Eneseteostusele saab kaasa aidata innustades, õppimis- ja täiendamisvõimaluste pakkumisega, tihti saadetakse töötajaid koolitustele, et nad oleksid võimelised üha paremat ja kvaliteetsemat tööd tegema ning seal juures olema rahul enda ja tööga.

2.2 Töötajate/ õpilaste küsimuste koostamine missiooni ja visiooni sõnastamiseks

Missioon ja visioon peavad olema spetsiifilised ettevõttele ja tooma välja ettevõtte tugevad küljed. (Missioon...)

- Mis eristab PSHG põhilistest konkurentidest?

Selleks võib olla haridustase, sisekliima, klassisüsteem, hindamisesüsteem, õppetöö korraldus, õpetajate-õpilaste vahelised suhted, koolitraditsioonid- igal koolil peaks olema midagi, mida kellelgi teisel pole, midagi, mis teeb selle atraktiivseks õpilaste/töötajate jaoks.

Hea missioon on koostatud tarbija poole pealt ning kirjeldama oma teenust ning kellele teenus on suunatud ja mida soovitakse parandada. (Missioon...)

- Kuidas Te mõistate missiooni mõistet?

Missiooni võib mõista ülesandena, mida ühiskonnas täita või korda saata, samas võib võtta ka missiooni indiviidi ülesandena teatud valdkonnas.

- Millist suuremat eesmärki täidab PSHG ühiskonnas?

Üks kool võib olla riigi tulevikukindlustaja õpilaste ettevalmistamisel, et meie riigil oleks olemas korralik kohalik töajõud, samas üks suur eesmärk on ka meie ühiskonnaliikmetele, et nemad saaksid olla osa sellest, mida Sütevaka õpilased neile pakuvad ning ka Sütevaka õpilastele, et neil oleks võimalik pürgida nii kaugele, kui kaugele nad soovivad.

- Milliste klientide vajadusi PSHG kõige enam rahuldab?

Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasium on õppeasutus, seega oleks väga loogiline järeldada, et õppimise teenust kasutavad õpilased ja nende vanemad, kes soovivad oma lapsi sinna õppima panna.

- Kuidas Te nende vajadusi rahuldate?

Õppeasutused saavad pakkuda erinevaid huviringe, kvaliteetset haridust, mitmekülgseid üritusi/ väljasõite.

Visioon kirjeldab ettevõtte idealistlikku soovi pika perspektiivi peale, mis nende ettevõttest võiks kunagi saada. (Missioon...; Quigley 1994: 39)

- Millised on Teie töö konkreetset eesmärgid?

Olenevalt ametitest on need erinevad, aga siiski peaks ideaalis olema kõigil üks kaudne eesmärk: teha õpilaste elu koolis võimalikult huvitavaks/ mugavaks ning võimaldada neil saada head haridust, et neil oleks võimalik saada kõrgkooli.

- Kas PSHG on olemas laiemad eesmärgid? Millised need on?

Laiemaid eesmäärke võib mõista, kui mingisugust panust ühiskonda ja neile kodanikele, kes pole Sütevaka õpilaste nimekirjas, näiteks et Sütevaka soov on koolitada ühiskonnale häid töötajaid, samas võib ka eesmärk olla õpilaste tulevikuks ettevalmistamine.

- Millisena Te loodate PSHG näha 5 aasta pärast? Aga kümne?

Selle küsimuse puhul võib vastaja silmas pidada mingite õppesuundade reformimist, õppeasutuse renoveerimist/ehitamist, samas ka inimeste suhtumiste muutumist.

- Kuhu oleks PSGH võimalik püüelda tulevikus?

Vastaja võib näha siin haridustulemuste kaudu püüdemist, kuid on ka võimalik püüelda aktiivsusega või panustamisega ühiskonda. Lisaks on veel võimalus püüelda isiklikumale lähenemisele õpilastele ja nende iseärasustele.

- Kui paneksite silmad korraks kinni ja kujutaksite PSGH kui ideaalset töökohta, siis milline see oleks? Kirjeldage palun!

Vastaja võib sellele küsimusele läheneda oma isiklikust vaatenurgast, see tähendab, et soovitakse muuta oma töötingimusi, suhteid teiste kolleegidega. Teiselt poolt võib läheneda üldiselt, et kõik kolleegid/ õpilased saaksid omavahel hästi läbi, kõik saaksid head töötasu, oleks palju huvitavaid üritusi, mis meeldiksid kõigile.

3. TULEMUSED JA ETTEPANEKUD

Selles peatükis kavatseb autor analüüsida küsitluste tulemusi ja peatüki lõpus sõnastada saadud tulemust põhjal Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumile missioon, visioon ja põhiväärtused.

Viidi läbi küsitlused, mis koostati teises peatükis vastavalt teooriale, nii koolipersonali (LISA 2) kui õpilaste seas (lühendatud variant) (LISA 3). Koolipersonalile jagati välja 17 paber kandjal ankeeti, vastused saadi 13 inimeselt ehk 76% küsitletutest, kellest 23% moodustas teenindav personal ja 77% õpetajaskond. Õpilastest osalesid küsitluses Terita ja Prima astme õpilased. Internetiküsitluses osales 31 õpilast, 15 inimest ehk 48% küsitletutest Primast, kellest 46% Prima humanitaarist ja 54% Prima sotsiaalset ning 16 inimest ehk 52% küsitletutest Tertiast, kellest 50% Tertia humanitaarist ja 50% Tertia sotsiaalset.

Uuringu tulemusi analüüsitakse kahes järgus, esimeses analüüsitakse küsimusi Metoodikas koostatud gruppide kaupa ning teises nii, et võetakse kokku kõik põhilised väärtuste küsimuste vastused ja lõpuks jõutakse Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumi kõige põhilisemate väärtusteni ning pannakse ka PSHG arengutase paika lähtudes väärtuste viiest astmest, mis on kirjeldatud esimeses peatükis, siis koondatakse kõik visiooniga seotud küsimuste vastused ning jõutakse PSHG visioonini, viimasena võetakse kokku kõik missiooniga seotud küsimuste vastused ja jõuan lõpuks PSHG missioonini.

3.1 Põhiväärtused

Töötajate isiklike väärtushoiakuid uurides (LISA 2, küsimused 5, 6, 10) tuli välja, et kõik 13 koolis töötavat isikut leidsid, et PSHG on väga hea koht, kus töötada ja töid välja põhjused, miks nad seda arvavad:

- (76%) kolleegid väga meeldivad ja toetavad;
- (84%) toredad õpilased, hea suhtumisega õpetajatesse;
- (54%) head töötingimused.

Kõik Sütevaka töötajad, kes küsitlust täitsid leidsid, et peale selle, et see kool on hea koht töötada, on ta veel väga eeskujulik ettevõtte, sest

- kooli juhtimine käib demokraatlikult (46%),
- arvestatakse inimeste erivajadustega (61%),
- pidevalt areneb ja üritab pakkuda, midagi uut (46%),
- motiveeritud töötajad (69%).

Lisaks kõik vastajad kiitsid sisekliimat, väideti, et alati saab paremini, aga praegusega ollakse väga rahul.

Järgmises grupis saavad selgeks töötajate arvamus ettevõttes olevatest väärtustest (LISA 2, küsimused 14, 15; LISA 3, küsimus 5). Kõige rohkem tähtsustati/ väärtustati PSHGs:

- meeskonnatunnet/ ühtekuuluvustunnet (77%);
- sallivust, hoolivust (45%);
- vabadust (68%);
- õpilaste- ja õpetajatevahelisi häid suhteid (63%);
- kvaliteetset haridust (61%);
- vastutustunnet (48%);
- omapära (43%);
- aktiivsust, osavõtlikust (43%).

Kindlasti välistati kooli töös töötajate poolt järgmised väärtused:

- sallimatus (69%);
- lugupidamatus (54%);
- ükskõiksus (54%);
- ebaausus (46%).

Juhtimisotsustega (LISA 2, küsimused 7, 8, 9; LISA 3, küsimused 2, 3, 10) ning juhatusega ollakse Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumis väga rahul, sest mitte keegi töötajatest ei soovinud suuremat osalust juhtimises ning õpilastest vaid kolm soovisid. Kõik olid veendunud, et kooli juhtimisse kaasatakse piisavalt nii õpilasi kui ka töötajaid ja kui ei kaasata, siis lihtsalt need otsused ei vaja kõigi arvamust.

Info jõuab õigeaegselt ja korralikult töötajateni läbi suhtluse, interneti ja infotundide.

Õpilastelt küsimus selle kohta, mida nad ise direktorina muuta meie koolis sooviksid, leidis vastuse ainult 26% vastajatest, kellest 50% pööraks rohkem rõhku reaalainetele ning 25% sooviks erksamaid seinavärve klassides ning 25% võtaks kergemini puudumisõigust õpilastelt ära. Teised olid väga rahul praeguse direktori Andres Laanemetsaga.

Järgnevalt asub autor väärtuste hierarhia mudeli viie astme juurde (kirjeldatud täpsemalt esimese peatükis), mille kohaselt peaks saama teada PSHG arengutaseme väärtustest lähtudes.

1. astmel olevad väärtused on raudselt PSHG olemas, sest muidu ei oleks saanud nad peaaegu 20 aastat eksisteerida, sellepärast algasid ka uuringu küsimused teisest astmest (LISA 2, küsimused 13, 16).

Mõistet „väärtust“ mõistsid kõik töötajad sarnaselt, et tegemist on mingi püsiva hinnanguga millegi kohta, enamasti on tegemist millegi tähtsaga ning oma tegevuses lähtutakse sellest.

Töötajate arvamused selle kohta, milliste väärtusteta ei saaks PSHG eksisteerida/ millised väärtused on PSHG kõige tähtsamad, ühtisid suurel määral:

- vabadus, loovus, vastutus (76%);
- koostöö (53%);
- ühtekuuluvustunne(61%);
- sallivus(53%)

.Kolmanda taseme küsimustele (LISA 2, küsimused 11, 12, 17; LISA 3, küsimused 4, 6) antud vastused olid taaskord suhteliselt ühtivad nii õpilastel kui ka õpetajatel.

Küsitlustest tuli välja, et koolipere on üsna ühtne. Tähtsamates otsustes ollakse ühel arvamusel, aga muidu võib olla vahel eriarvamusi pisiasjades. Mõnikord tuleb ette väiksemaid konflikte erinevate isiksuste või möödarääkimiste tõttu, aga suuri tülisid ei täheldanud keegi. Õpilased tõid välja selle, et ühtsusele aitavad kaasa väike kool, ühistest üritustest suur osavõtt (ka õpetajad) ning õpetajate ja õpilaste omavaheline läbisaamine.

Uued töötajad/ õpilased saavad aimu koolis levivatest väärtustes tänu kaaskodanikele, kes sõbralikult aitavad uusi liikmeid integreerida. Tihti saadakse aimu Sütevaka olemusest, kui osaletakse ühistel üritustel ning veetes aega varem Sütevakasse tulijatega.

Küsitlusest tuli välja, et neljanda astme väärtused on PSHGs väga hästi esindatud (LISA 2, küsimused 18, 19), sest inimesed soovivad üha paremini ja paremini töötada antud ettevõttes. PSHG on loonud selleks vastavad tingimused:

- mõnus töökeskkond;
- piisav töötasu.

Lisaks toodi välja, et palju olulisem on materiaalsetele vajadustele õpilaste, kaastöötajate ja lastevanemate tunnustus, mõistev suhtumine ning soov ennast ületada - mis kõik on neil praegu olemas.

Lisaks töökeskkonnale ja piisavale töötasule, tundsid töötajad, et tunnustamine Sütevakas on väga oluline ja sellele pööratakse tähelepanu:

- rahaline preemia;
- Aasta Õpetaja valimine;
- koosolekutel kiitmine;
- töötajate väljasõidud.

Viienda astme küsimuses (LISA 2, küsimus 20) olid küsitletud veendunud, et PSHG aitab kaasa nende eneseteostusele oma ametikohal. Erinevad viisid, kuidas PSHG seda teeb:

- täiendõpped;
- usaldus- vabadus kujundada oma tööd ise;
- head tingimused, kaasaegsed töövahendid;
- saab välja pakkuda uusi ideid, võetakse hästi vastu.

3.1.1 Kokkuvõte

Vastavalt hierarhia mudeli viiele astmele (kirjeldatud täpsemalt esimeses peatükis) on Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasium väga heal tasemel, vastavalt koostatud küsitlusele selgus, et töötajad tundsid rahulolu oma töökoha üle ning pidasid Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumi väga toetavaks ja eeskujulikuks ettevõtteks, mis aitab kaasa nende eneseteostusele vastaval ametikohal ning on loonud tunnustamissüsteemi, mis rahuldab töötajaid ning motiveerib neid paremini töötama. Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasium on väga hea arengutasemega ettevõtte.

Põhiväärtusteks oleksid kolm kõige enam küsitlustes figureerinud väärtust, mõtet, mis on omased Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumile:

- ühtekuuluvustunne;
- vabadus;
- õpilaste- ja õpetajatevaheline suurepärase suhtlus.

Just ühtekuuluvustunnet nimetati küsitluses kõige enam, arvatavasti on see PSHGs väga hästi arenenud sellepärast, et kool on väike, toimub palju ühiseid üritusi ja PSHG väärtustab ning tunnustab oma õpilasi/ õpetajaid.

Vabadus just sellepärast, et õpilastele on omistatud puudumisõigus tundidest ning nad peavad iseseisvalt hakkama oma otsuseid kaaluma, kas see, kui ma palju puudun on ikka väga hea, selline suhtumine annab õpilastele signaali, et neid koheldakse kui küpseid inimesi ning nad peavad sellele vastama küpsusega, mis omakorda kasvatab õpilasi. Lisaks õpilastele on vabadus oluline ka töötajatele, et nad saavad oma töö ise kujundada ja neid usaldatakse selles, mida nad teevad.

Lisaks vabadusele ja ühtekuuluvustundele on väga oluline väärtus Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumis õpilaste- ja õpetajatevaheline suurepärane suhtlus. See tuleb sellest, et õpetajad kohtlevad õpilasi kui võrdseid vastaseid ning on väga mõistvad oma nõudmistes ja on alati valmis abistama. Õpilased suhtuvad õpetajatesse ka paremini, sest neil pole tunnet, et neid kohedatakse nagu alluvaid. Seega on mõlemale poolele see väga kasulik, sest õpilased ei pelga õpetaja juurde probleemi korral pöörduda ning õpetajad saavad oma tunde ja ideid läbi viia palju efektiivsemalt.

3.2 Missioon, visioon

Missioon ja visioon peavad olema igale ettevõttele spetsiifilised. Küsitluses vastanud töid välja mitmeid aspekte, mis teevad Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumi nii eriliseks (LISA 2, küsimus 30; LISA 3, küsimus 9):

- vabadus (puudumisõigus);
- ühtekuuluvustunne;
- kooli väiksus, hubasus;
- huvitavad valikained;
- õpilaste- ja õpetajatevahelised suhted;
- traditsioonid (tantsuõistlus, SOKK, õpetajatebänd, koolilaager, salongiõhtud, avalikud loengud).

Visiooni väljaselgitamiseks (LISA 2, küsimused 21, 22, 23, 24, 25; LISA 3, küsimused 7, 8) uuriti küsitluses osalejatel nende töö eesmärki, mis andis väga positiivse tulemuse, sellepärast et kogu töötajaskonnal on selge siht, milleks nemad on antud ettevõttes tööl.

Õpetajad:

- pakkuda sõbralikku töökeskkonda õpilastele;
- õpilastele kvaliteetset haridust pakkuda, et nad oleksid võimelised saama häid tulemusi riigieksamil;
- jagada oma teadmisi, kogemusi, oskusi õpilastega;
- arendada õpilaste mõtlemis- ja arutamisoskust.

Teenindaval personal:

- pakkuda õpilastele ja õpetajatele võimalikult põnevaid tegemisi ning head töökeskkonda;
- seada korda pisiasjad, et need ei segaks õpilaste ja õpetajate tööd;
- korraldada asjaajamist, et teisel töötajatel oleks kergem.

Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumi laiemateks eesmärkideks nimetati:

- universaalsuse säilitamist;
- õpilaste ettevalmistamist ülikooliks ja eluks;
- vabariigis tunnustatud ja hinnatud kooliks olemine;
- linnarahva harimist (Sütevaka koolituskeskus, salongiõhtud, avalikud loengud)

Viie- kümne aasta pärast sooviksid PSHG töötajad näha Sütevakat koos juurdeehitusega ning spetsiaalse keemia- ja bioloogiaklassiga, lisaks loodeti, et PSHG suudab säilitada oma taset ja pakkuda veel rohkem erinevaid võimalusi.

Töötajad leidsid, et Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasium võiks tulevikus püüelda veel antud suundades:

- pürgida Euroopa kvaliteetsemate gümnaasiumide hulka;
- pürgida Eesti koolide paremusjärjestuses paremale kohale
- pakkuda rohkem valikaineid, paremaid töötingimusi (keemia-, bioloogiaklass);
- ehitada valmis juurdeehitus.

Õpilased keskendusid rohkem kooli sisestele puudujääkidele:

- kooliüritusi võiks olla rohkem (stiilinädal, playback show (muusikute järgitegemine));
- tundides võiks karmimalt karistada korrarikkujaid;
- valikained võiks olla rohkem;
- puudumisõigus võiks probleemsetelt õpilastelt ära võtta;
- reaalinetele rohkem rõhku;
- luua korralik bioloogia- ja keemiaklass.

60% küsitluses osalenutest oli veendunud, et Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasium on juba praegu täiesti ideaalne kool, aga mõned arvasid, et on väga lähedal ideaalile, kuid mõned puudujäägid siiski on:

- paremad töötingimused (reaalaineteklassid);
- suurem koolimaja;
- oma söökla, riiehoold;
- rohkem tegevusi;
- tundides karmim kord.

Missiooni teada saamiseks (LISA 2, küsimused 26, 27, 28, 29) selgus, et küsitluses osalejad mõistsid mõistet „missioon“ üsna sarnaselt, et tegemist on millegagi, milleks keegi või miski olemas on.

Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasium pakub õpilastele:

- parimaid teadmisi, metoodikat;
- konkurentsivõimelist haridust;
- kvaliteetsset personali;
- turvatunnet;
- sotsiaalset kasvatust;
- mõistvat suhtumist;
- vabaaja sisustamisvõimalusi;

ning lastevanematele kindlustunnet, et nende laps/ lapsed on kindlates kätes.

Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasium eesmärk ühiskonnas on:

- olla eeskujuks teistele koolidele;
- pakkuda konkurentsivõimelist haridust;
- kasvatada ühiskonnas edukalt hakkamasaavaid inimesi;
- kasvatada laia silmaringiga, vastutustundlike kodanikke;
- kasvatada tulevikus ühiskonna üle objektiivseid otsustajaid.

3.2.1 Kokkuvõte

Küsitlusest selgus, eriti missiooni ja visiooni küsimuste vastustest, et Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasium on väga mitmekülgne haridusasutus, ühelt poolt kvaliteetset haridust, aga ka põnevaid tegevusi ning üritab oma õpilastele anda võimalikult palju, et nad saaksid edukalt ühiskonnas hakkama.

Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasium missiooniks on koolitada ühiskonnale haritud ja vastutustundlikke kodanikke, kes suudaks teha adekvaatseid otsuseid.

Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumis töötavad töötajad kõik selle nimel, et õpilastele saaks pakkuda võimalikult palju erinevaid tegevusi, nii mitmekülgset ja tugevat haridust kui ka erinevaid kooliväliseid tegevusi. Sütevakal on olemas pisikesi puuduseid, mida saab aja jooksul kindlasti parandada/ korrigeerida, aga üldiselt on Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasium väga suurepärase ja hästi toimiv ettevõtte.

Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumi visioon oleks pürgida Eesti kõige paremaks kooliks nii haridustase kui ka aktiivsuse poolest.

KOKKUVÕTE

Töö eesmärgiks oli sõnastada Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumile missioon, visioon ja põhiväärtused, mis ka töö käigus selgusid:

- Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasium missiooniks on koolitada ühiskonnale haritud ja vastutustundlikke kodanikke, kes suudaks teha adekvaatseid otsuseid.
- Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumi visioon oleks pürgida Eesti kõige paremaks kooliks nii haridustase kui ka aktiivsuse poolest.
- Põhiväärtusteks oleksid:
 - ühtekuuluvustunne;
 - vabadus;
 - õpilaste- ja õpetajatevaheline suurepärase suhtlus.

Väikeseid muudatusi, lisasid oleks Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumil vaja, kuid üldiselt on Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasium väga hästi toimiv ja edukas ettevõtte, kus on oma töö ja tingimustega rahul nii töötajad kui ka õpilased.

Töö uurimismeetod oli küsitlus, mis õigustas end väga hästi, sest autor oli valinud küsitluses osalema vajalikud inimesed ning tänu küsitluse tulemustele oli võimalik täita töö eesmärk ehk sõnastada Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumile missioon, visioon ja põhiväärtused.

KASUTATUD KIRJANDUS

Alviste et al = Alviste, Margus; Tammaru, Tiia. 2010. *Eestvedamine.*

www.eaq.ee/files/c521/05.pdf (27.02.2010)

Beljajev, Riina. 2007. Milleks organisatsioonile põhiväärtused? (13.01.2010)

<http://www.director.ee/?artikkel=1089>

Eesti...= Eesti Seksuaaltervise Liidu (ESTL) visioon, missioon, väärtused ja eesmärgid. 2010.

<http://www.amor.ee/17116> (17.01.2010)

Elioni...= Elioni visioon. 2010. <http://www.elion.ee/wwwmain?locale=et&screenId=html.general-profile.13100>

(17.01.2010)

Kaubamaja...= Kaubamaja põhiväärtused. 2010. <http://www.kaubamaja.ee/10852> (26.01.2010)

Missioon...= Missioon ja visioon. (13.01. 2010)

<http://www.noman.ee/index.php?m2=112&m1=96&lang=2&act=show&id=475>

Miss...= Missioon ja visioon. 2010.

<http://www.nordea.ee/Nordea+Pangast/Missioon+ja+v%C3%A4%C3%A4rtused/66512.html>

(15.01.2010)

Missioon ja põhiväärtused. 2010. <http://www.lhv.ee/index.cfm?id=80051> (26.01.2010)

Missioon, visioon. 2010. <http://www.agri.ee/missioon-visioon> (17.01.2010)

Olerex...= Olerexi Missioon. 2010. <http://www.olerex.ee/missioon> (15.01.2010)

Osborne, Richard L. 1991. *Core Value Statements: The Corporate Compass.*- Business Horizons, september-oktoober, lk 28-34.

Quigley, Joseph V. 1994. *Vision: How Leaders Develop It, Share It, and Sustain It.*- Business Horizons, september-oktoober, lk 37-41

Raav, Loore-Emilie. 2004. Milleks või kas eneseteostus?

<http://www.voimalused.ee/uus/9/news/article/61> (24.01.2010)

Zhang et al = Zhang, Xiaoxing; Austin, Simon; Glass, Jacqueline; Mills, Grant. 2008. *Toward collective organizational values: a case study in UK construction.*- Construction Management and Economics, nr 26, lk 1009-1028.

Verma, Harsh V. 2009-2010. *Mission statements- a study of intent and influence-* Journal of Services Research, köide 9, nr 2 (oktoober- märts), lk 153-172

Visioon...= Visioon ja missioon. 2010. <http://www.estonian-air.ee/strateegia> (17.01.2010)

Visioon, missioon, väärtused. 2010. <http://www.salva.ee/index.php?page=59> (17.01.2010)

Äri...= Ärifilosoofia. 2010. <http://www.felix.ee/?op=body&id=30> (15.01. 2010)

ASCERTAINING THE VISION, MISSION AND VALUES OF PÄRNU SÜTEVAKA HIGH SCHOOL OF HUMANITIES

SUMMARY

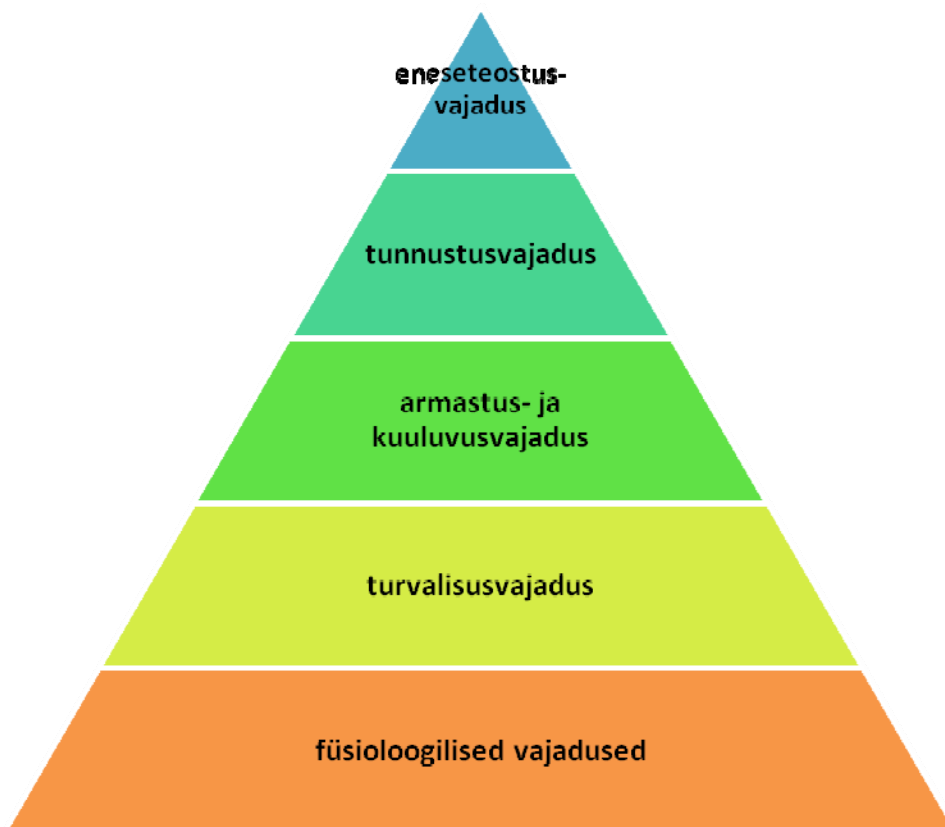
The aim of that year paper was ascertaining the vision, mission and values of Pärnu Sütevaka High School of Humanities. The aim was completed and the vision of Pärnu Sütevaka High School of Humanities is to be the best school of education level and activity in Estonia and mission is to educate for a society responsible and educated people, who are able to make right decisions. Values of Pärnu Sütevaka High School of Humanities are freedom, good relationships between students and teachers and feeling that everybody belongs together.

The research showed that Pärnu Sütevaka High School of Humanities is a very successful school, there are some little gadgets what need to do but it is almost nothing next to the things what school has.

The year paper has three paragraphs: the first is about the theory of mission, vision and values, the second composes research questions according to theory and the third one analyzes the results of survey and ascertains the vision, mission and values of Pärnu Sütevaka High School of Humanities. The survey was carried out between different people (school students- Tertia and Prima; worker with different working experience and job) to get the most objective results for a survey.

LISA 1 Maslow püramiid

1943. aastal avaldas Abraham Maslow teooria inimvajaduste hierarhilisest olemusest. Täna on Maslow püramiid üks tuntumaid inimvajaduste liigitamise teooriaid. Maslow väitis, et inimese vajadused on sobiv liigitada viieastmeliseks püramiidiks, mille "kõrgemad" vajadused kerkivad esile siis, kui "madalamad" vajadused on piisaval määral rahuldatud. (Raav 2004)



LISA 2 Töötajate küsimustik

Tere!

Olen Hanna-Liisa Roosileht Prima Sotsiaalist ja loodan Teie abiga moodustada oma aastatöö käigus Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumile missiooni, visiooni ja põhiväärtused.

1. Mis on Teie nimi?
2. Mis positsioonil/ametikohal Te töötate?
3. Kaua Te olete siin töötanud?
4. Kas see on Teie esimene töökoht selles vallas?
5. Kas Pärnu Sütevaka Humanitaargümnaasiumis (PSHG) on hea töötada? Miks?
6. Kuidas Te hindaksite (PSHG) sisekliimat?
7. Kuidas liigub PSHGs tähtis info?
8. Kas juhtimisotsused tehakse PSHGs töötajatega kooskõlastatult?
9. Kas Te tunnete vajadust suurema osaluse järgi PSHG juhtimises?
10. Kas PSHG on Teie arvates eeskujulik ettevõtte? Miks?
11. Kas sinne kollektiiv on Teie arvates ühtne?
12. Kui tihti juhtub, et töötajate vahel on konflikte? Millest need tavaliselt tulevad?
13. Kuidas Te saate aru väärtuse mõistest?
14. Mida PSHG tähtsustatakse/ millised on suusõnalised väärtused?
15. Millised väärtushoiakud PSHGs oleksid lubamatud?
16. Nimetage väärtusi, milleta ei saaks PSHG eksisteerida?
17. Kuidas peaksid PSHGs aktsepteeritud väärtused edasi antama uutele töötajatele?
18. Mis mõjutab/motiveerib Teid siin ettevõttes üha paremini ja paremini töötama?
19. Kas Teie ettevõttes tunnustatakse töötajaid? Kuidas?
20. Kas ettevõtte aitab kaasa/toetab Teie eneseteostusele oma ametikohal? Kuidas?
21. Millised on Teie töö konkreetset eesmärgid?
22. Kas PSHG on olemas laiemad eesmärgid? Millised need on?
23. Millisena Te loodate PSHG näha 5 aasta pärast? Aga kümne?
24. Kuhu oleks PSHG võimalik püüelda tulevikus?
25. Kui paneksite silmad korraks kinni ja kujutaksite PSHG kui ideaalset töökohta, siis milline see oleks? Kirjeldage palun!
26. Kuidas Te mõistate missiooni mõistet?
27. Millist suuremat eesmärki täidab PSHG ühiskonnas?
28. Milliste klientide vajadusi PSHG kõige enam rahuldab?
29. Kuidas Te nende vajadusi rahuldate?
30. Mis eristab PSHG põhilistest konkurentidest?

Ette tänades,
Hanna-Liisa Roosileht

LISA 3 Õpilaste küsimustik

1. Klass:
2. Kas kooli juhtimisse kaasatakse õpilasi?
3. Kas tunded vajadust õpilasena koolielus suuremat rolli omada?
4. Kas sinne kollektiiv on sinu arvates ühtne? Kas õpilaspere on ühtne? Milles see väljendub?
5. Milliseid väärtusi PSHG-s tähtsustatakse ja hinnatakse?
6. Kuidas antakse PSHGs aktsepteeritud väärtused edasi uutele õpilastele / õpetajatele?
7. Kuhu peaks PSHG sinu arvates püüdlema tulevikus?
8. Kirjelda palun, milline oleks sinu nägemuses ideaalne PSHG.
9. Mis eristab meie kooli kõigist teistest?
10. Kui oleksid direktor, siis mida teeksid meie koolis teisiti?