



SOTSIAALKINDLUSTUSAMET

Perevanema/kasvataja kompetentsimudel

Koostaja: Heili Sõmer
Heiliko OÜ

Detsember 2021

Sisukord

Sissejuhatus	2
I Mõisted ja mudeli ülesehitus.....	3
II Kompetentside kirjeldused	4
III Kompetentsimudeli koht teiste organisatsiooni töövahendite kõrval ja mudeli rakendamine ...	7
1. Mille poolest kompetentsid erinevad mõõdikutest?	7
2. Kompetentsimudeli rakendamine pere- ja asenduskodus.....	7
Mudeli rakendamise eesmärgid	7
Eeldused kompetentsimudeli rakendamiseks	8
3. Kompetentsimudeli rakendamisest valdkonnas.....	9
Lisa 1. 360-kraadi küsimustikud	10
Enesehindmise küsimustik	10
Küsimustik partnerile, võrgustiku liikmele	15

Sissejuhatus

Kompetentsimudel on koostatud perevanematele, kes töötavad perekodudes ja kasvatajatele, kes töötavad asenduskodudes.

Kasvataja/perevanema kompetentsimudeli eesmärgiks on eelkõige asendus- ja perekodudes töötavate perevanemale ja kasvatajale vajalike oskuste, hoiakute, väärtuste kirjeldamine. See on heaks abivahendiks töötajale oma rolli paremaks mõistmiseks ja oma käitumise analüüsiks ning töövahend juhile tagasiside andmiseks ja organisatsioonikultuuri arendamiseks.

Kompetentsimudeli rakendamise tulemusel:

- kasvab laste heaolu,
- suureneb töötaja rolliselgus ja tõuseb töö kvaliteet,
- ühtlustub organisatsioonikäitumine ja tõuseb juhtimise kvaliteet,
- riigi tasandil toimub asutusepõhise asendushoolduse ühtlustumine, suureneb lapsekesksus ja töötajate pühendumus.

Kompetentsimudeli loomisesse olid kaasatud asendus- ja perekodude perevanemad ja kasvatajad, asendus- ja perekodude juhid, Moreno Keskuse superviisor ning SKA ja Sotsiaalministeeriumi spetsialistid.

Töögrupi liikmed:

Ülle Kasuk

Marina Sepp

Merle Poom

Brita Kiik

Hilka Raba

Sigrid Petoffer

Margit Randaru

Marit Kuusk

Helen Jõks

Anu Järvepera

Projektijuht: Anu Jalakas (SKA)

Konsultandid: Heili Sõmer, Anneli Kikkas (Heiliko OÜ)

I Mõisted ja mudeli ülesehitus

Dokumentis kasutatavad mõisted

- **Kompetentsid** on teadmised, oskused ja hoiakud, mis avalduvad rollikäitumises ning on eelduseks rolli edukaks täitmiseks.
- **Kompetentsimudel** on kompetentside kirjeldamise, hindamise ja tagasiside andmise süsteem.

Kompetentse kirjeldatakse vaadeldavate käitumiste kaudu. Kompetentsimudel on üles ehitatud **rollipõhiselt** – kirjeldatud on perevanema/kasvataja viit olulist rolli, millest igäüks eeldab vastavat käitumist.



II Kompetentside kirjeldused

1. Lapse arengu toetaja

1.1 Kontakti loomine lapsega

1. Kogub lapse paremaks tundmaõppimiseks tema kohta infot.
2. Õpib last tundma läbi ühistegevuste.
3. Väljendab oma positiivset hoiakut lapse suhtes, kasutades ka sobivat hääletooni ja kehakeelt.
4. Mõistab turvalise kiindumussuhte vajalikkust lapsele ja pakub lähedust.
5. Loob lapsele turvalised rutiinid.
6. Annab lapsele aega muutustega kohanemiseks.

1.2. Lapse arenguvajaduste mõistmine

1. Näeb last tervikuna ja keskendub tema tugevustele.
2. Mõistab lapse tunde- ja mõttemaailma, tema vajadusi ning arvestab nendega.
3. Märkab ja arvestab traumade võimalikku mõju lapse arengule ja käitumisele.
4. Kasutab järjekindlalt positiivse vanemluse ja traumapädeva hoolduse põhimõtteid lapse toetamisel ning turvatunde suurendamisel.
5. Märkab lapse andeid ja pakub viise nende arendamiseks.
6. Märkab positiivseid muutusi lapses ja tunnustab ka väikeste edusammude eest.

1.3. Lapse füüsilise ja seksuaalse arengu toetamine

1. Arvestab lapse eripärade ja tervisliku seisundiga.
2. Suunab last tegema tervislikke toiduvalikuid.
3. Innustab last aktiivselt liikuma.
4. On lapsele eeskujuks tervislike eluviiside kujundamisel.
5. Mõistab ja toetab lapse eakohast seksuaalset arengut.

1.4. Lapse sotsiaalse, emotsionaalse ja vaimse arengu toetamine

1. Toetab last tema tunnete teadvustamisel ja juhtimisel.
2. Aitab lapsel aktsepteerida oma eripärasid ja tulla toime ebaõnnestumistega.
3. Aitab lapsel mõista teisi inimesi ja luua turvalisi suhteid.
4. Suunab last kasutama nutiseadmeid mõõdukalt ja mõistlikult.
5. Arendab usaldamise ja koostegemiste kaudu tema toimetulekuoskusi.
6. Toetab lapse intellektuaalset arengut arvestades tema huvisid ja võimekust.
7. On oma käitumisega lapsele eeskujuks.

2. Peretunde looja

2.1. Turvalise keskkonna loomine

1. Vastutab pere iga lapse heaolu eest.
2. Kujundab õhkkonna, kus kõiki märgatakse ja igapäev on tähtis.
3. Pöörab teadlikult tähelepanu laste turvatunde säilimisele perekoosluse muutumisel.
4. Loob piire kaasates lapsi peresiseste kokkulepete tegemisse.
5. Kaasab lapsi peretraditsioonide loomisse ning hoidmisse.
6. Märkab väärtustemist ja reageerib sellele koheselt.

2.2. Peresuhete juhtimine

1. Loob lastele võimaluse olla loov ja mänguline, mängib kaasa.
2. Toetab teadlikult laste põhiväärtuste kujunemist.
3. Jälgib laste omavahelisi suhteid ja toetab heade peresuhete tekkimist ning arenemist.
4. Ennetab ja lahendab erimeelsusi konfliktilahendamise meetodeid kasutades.
5. Võimaldab igale pere lapsele privaatsust.

3. Meeskonnaliige

3.1. Peremeeskonna vaimu hoidmine

1. Tegutseb peremeeskonnas ühtsustunde ja laste heaolu nimel.
2. Seab ja järgib peremeeskonnas ühiseid eesmärgi.
3. Jagab peremeeskonnas infot arvestades lapse privaatsuse ja konfidentsiaalsusenõuetega.

3.2. Kollegiaalsus

1. Loob kolleegidega usaldusväärsed suhted ja hoiab head tööõhkkonda.
2. Märkab kolleege ja tunnustab neid.
3. Toetab kolleege oma kogemuste ja teadmistega.
4. Annab kolleegidele konstruktiivset ja hoolivat tagasisidet.
5. Märkab kolleegi ebasobivat käitumist ja reageerib sellele.
6. Teab oma asutuse eesmärgi ning järgib organisatsiooni väärtusi.

4. Enesejuhtija ja enesearendaja

4.1. Eneseanalüüs

1. Hindab teadlikult oma tugevusi ja arengukohti.
2. Pöörab tähelepanu oma vajadustele ning väljendab neid.
3. Teadvustab oma emotsionaalset seisundit ning küsib vajadusel abi kolleegidelt või juhtkonnalt.
4. Analüüsib ja reflekteerib oma käitumist ja hoiakuid ning on valmis neid muutma.
5. Teadvustab isikliku ajaloo ja läbielatu mõju oma käitumisele ja suhetele ning tegeleb vajadusel oma peremustritega.

4.2. Enesejuhtimine

1. Planeerib ja kasutab oma aega tulemuslikult, samas ennastsäästvalt.
2. Pingelistes olukordades jääb tasakaalukaks.
3. Valdab stressijuhtimise võtteid ja rakendab neid vajadusel.
4. Võtab aega iseendale ja erinevatele rollidele oma elus.

4.3. Enesearendamine

1. Arendab end erialaselt, näiteks osaleb koolitustel, supervisioonidel, loeb erialast kirjandust.
2. Kasutab igapäevaselt kaasaegseid digivahendeid ja muud olmes vajalikku tehnikat.

5. Aktiivne kaasvanem võrgustikus

5.1. Koostöö päritoluperega

1. Tutvustab lapsele tema päritolu ja aitab luua sellega positiivseid seoseid.
2. Toetab lugupidavalt lapse kontakti päritolupere ja teiste lähedastega.
3. Aitab lapsel lahti mõtestada tema minevikku ja praegust suhet päritoluperega.

5.2. Koostöö lapse võrgustikuga

1. Teeb lapse eestkostjaga koostööd avatult ja regulaarselt.
2. Algatab ja teeb lapse arengu toetamiseks koostööd haridusasutuse ja tugispetsialistidega.
3. Jagab võrgustikuliikmetele ausat infot ja tagasisidet.

III Kompetentsimudeli koht teiste organisatsiooni töövahendite kõrval ja mudeli rakendamine

1. Mille poolest kompetentsid erinevad mõõdikutest?

Kompetentsid kirjeldavad töötaja oodatavat tööalast käitumist **igapäevaselt**, mitte tema sooritust mingil kindlal hetkel (näiteks kutseksamil või koolituse lõpus). Seepärast pole kompetentsid otseselt mõõdetavad, küll aga töötaja enda ja temaga tööalaselt kokku puutuvate inimeste poolt hinnatavad.

See on ühtlasi kompetentside hindamise

- nõrkus, kuna töötaja käitumine võib erinevatel päevadel olla erinev ning hindamises on teatud subjektiivsus;
- samas aga ka **suur tugevus**, kuna hinnatakse **igapäevast tööalast käitumist, millest sõltuvad hinnatava suhted ja tema mõju teistele inimestele - seega töötulemus**.

Kuna kompetentse ei saa absoluutskaalal mõõta, kasutatakse kompetentside hindamisel sageli Likerti (USA psühholoog) poolt väljatöötatud skaalat. See on suhtumisi ja arvamusi uurivate küsimustike skaala, mis määrab ära teatud väitega nõustumise astme (täiesti nõus, pigem nõus, ei ole nõus või on väga omane, pigem omane, pigem ei ole omane, pole üldse omane).

Mõõdikud on eesmärkidest lähtuvad otseselt numbriliselt mõõdetavad näitajad, mis lasteasutuste puhul võivad olla näiteks:

- eelarves püsimine;
- personali voolavus;
- töötajate koolituspäevade arv;
- töötajate keskmine rahulolu;
- laste keskmine rahulolu;
- kaebuste arv.

Mõõdikud on orienteeritud **mineviku tulemusele**, kuna need on arvatud eelmiste perioodide põhjal.

Kompetentsid on töötajate käitumised, mis loovad **tuleviku tulemust**. Need on loodud tuleviku fookuses, eeldusel, et kirjeldatud tööalaste käitumistega saavutatakse asutuse eesmärgid, mis on mõõdetavad.

2. Kompetentsimudeli rakendamine pere- ja asenduskodus

Mudeli rakendamise eesmärgid

1. Laste heaolu kasv ja arengukeskkonna paranemine

Perevanemad/kasvatajad:

- on teadlikumad oma käitumisest ja selle mõjust laste arengule;
- hoiavad kompetentsimudelile vastavalt fookuses iga lapse arengu ja tema vajadused.

2. Organisatsioonikultuuri kui terviku muutus soovitud suunas ja juhtimiskultuuri arendamine.

- Kompetentsimudel on tagasisidestamise instrument, mis loob head eeldused juhil töötajaga tema tugevuste ja arengukohtade üle arutlemiseks ja arengu planeerimiseks.

- Kui kompetentsimudelis kirjeldatu saab ühtseks käitumisnormiks, mis on juhtide poolt toetatud ja pidevalt tagasisidestatud, hakkavad muutused igapäevaelus aset leidma.

3. Töötajate individuaalne arendamine

Töötaja saab ise ennast analüüsida ning saab ka teistelt infot, kuidas nemad tema käitumist tajuvad - mis osas vajaks ta uusi teadmisi või hoopis hoiakute muutmist, et olla oma töös mõjusam.

Kompetentside hindamise tagasiside on aluseks töötaja individuaalse arengu planeerimiseks.

Eeldused kompetentsimudeli rakendamiseks

Kompetentsimudelit saab rakendada töötajate arenguvajaduste hindamiseks ja arengu planeerimiseks. 360 kraadi tagasiside meetodi abil hindamine annab perevanemale/kasvatajale võimaluse saada tagasisidet oma tegevuse kohta ehk infot, kuidas teised tema käitumist tajuvad. See on väärtuslik teave töötajale, kes soovib areneda, olla oma töös professionaalne ja edukas.

Kompetentsimudeli edukaks kasutusele võtmiseks on järgmised **eldused**:

1. asutuse juhtkond soovib arendada organisatsioonikultuuri ja usub väärtustesse, mida kompetentsimudel kannab;
2. asutuses on arenguestluste traditsioon – tagasiside andmine ja saamine on töökultuuri loomulik osa;
3. asutuses on piisav usaldustase, mis võimaldab vastajatel olla avatud ja ausad.

Kompetentsimudeli rakendamisel on **soovitav lasteasutuses teha** järgmist:

1. viia läbi hindamises osaleva meeskonna koolitus, kus selgitatakse hindamise eesmärke, kompetentsimudeli sisu ning luuakse valmisolek ausa tagasiside andmiseks ja vastuvõtmiseks;
2. siduda kompetentsimudel asutuse muude tegevustega, näiteks arenguestlused, tunnustamine, arengu planeerimine;
3. koostada asutuse personali arendusplaani. Plaani koondatakse individuaalsed arendusvajadused ja lisatakse organisatsiooni kui terviku vaatest olulised teemad;
4. mudelit saab kasutada ka uute töötajate värbamisel. Kui töötajal, keda värvatakse, on varasem sellelaadne töökogemus, võib paluda tal ennast väljatöötatud küsimustiku alusel hinnata. Soovitav on välja töötada struktureeritud intervjuu, milles käsitletakse kompetentsimudelil sisalduvaid hoiakuid ja käitumisootusi. Väga hästi töötab ka juhtumilahendus – värbamisintervjuul palutakse lahendada varem kirjeldatud juhtumeid lasteasutuse töös. Vastuseid võrreldakse kompetentsimudelil kirjeldatud käitumistega. Hindamisküsimustikud on toodud lisa 1.

3. Kompetentsimudeli rakendamisest valdkonnas

Kompetentsimudeli rakendamine pere- ja asenduskodus tervikuna võiks toimuda järgmiste sammudena:

1. kommunikatsioon asutuse juhtidele – miks? millal? millises tempos?;
2. viiakse läbi asutuse juhtimismeeskondade arenduspäevad, mille jooksul mudel analüüsitakse põhjalikult läbi, luuakse ühine arusaam asendus- ja perekodude lähiaastate väljakutsetest, oodatavast kultuurist ja asutuste juhtimisest;
3. valitakse 3-5 pilootasutust, kus kompetentsimudelit rakendada;
4. viiakse läbi koolitused pilootasutuste meeskondadele hindamiseks ettevalmistamiseks;
5. viiakse läbi piloothindamine ja tagasisidestamine;
6. pilootasutuse kogemust analüüsitakse, pilootasutustest saavad nõ kompetentsimudeli „saadikud“, kes loovad selle edasiseks rakendamiseks positiivset fooni.

Siinkohal konsultandi soovitus: pöörata rõhk **asutuste juhtimisele ja organisatsioonikultuuri arendamisele**. Töötajate tsentraalne koolitamine võtmeteemadel (traumakogemus jm) on oluline, kuid see ei too esile kiiret muutust tervikkultuuris. Määravaks saavad igapäevane juhtide toetus, eeskuju, üksteiselt õppimine, tagasiside, supervisioon ja sisekoolitused.

Lisa 1. 360-kraadi küsimustikud

Enesehindmise küsimustik

Kasuta hindamiseks järgmist skaalat:

- 5 kirjeldatud käitumine on väga omane, kasutan seda järjekindlalt
- 4 kirjeldatud käitumine on enamasti omane, kasutan seda sageli
- 3 kirjeldatud käitumine on mõningal määral omane, kasutan seda mõnikord, kuid mitte järjekindlalt
- 2 kirjeldatud käitumine ei ole enamasti omane, kasutan seda harva
- 1 kirjeldatud käitumine ei ole omane, ei kasuta seda kunagi

1. Lapse arengu toetaja	Enesehinnang
1.1 Kontakti loomine lapsega	
1. Kogun lapse paremaks tundmaõppimiseks tema kohta infot.	
2. Õpin last tundma läbi ühistegevuste.	
3. Väljendan oma positiivset hoiakut lapse suhtes, kasutades ka sobivat hääletooni ja kehakeelt.	
4. Mõistan turvalise kiindumussuhte vajalikkust lapsele ja pakun lähedust.	
5. Loon lapsele turvalised rutiinid.	
6. Annan lapsele aega muutustega kohanemiseks.	
Näited, kuidas toimin.	
1.2. Lapse arenguvajaduste mõistmine	
1. Näen last tervikuna ja keskendun tema tugevustele.	
2. Mõistan lapse tunde- ja mõttemaailma, tema vajdusi ning arvestan nendega.	
3. Märkan ja arvestan traumade võimalikku mõju lapse arengule ja käitumisele.	
4. Kasutan järjekindlalt positiivse vanemluse ja traumapädeva hoolduse põhimõtteid lapse toetamisel ning turvatunde suurendamisel.	
5. Märkan lapse andeid ja pakun viise nende arendamiseks.	
6. Märkan positiivseid muutusi lapses ja tunnustan ka väikeste edusammude eest.	

Näited, kuidas toimin.	
1.3. Lapse füüsilise ja seksuaalse arengu toetamine	
1. Arvestan lapse eripärade ja tervisliku seisundiga.	
2. Suunan last tegema tervislikke toiduvalikuid.	
3. Innustan last aktiivselt liikuma.	
4. Olen lapsele eeskujuks tervislike eluviiside kujundamisel.	
5. Mõistan ja toetan lapse eakohast seksuaalset arengut.	
Näited, kuidas toimin.	
1.4. Lapse sotsiaalse, emotsionaalse ja vaimse arengu toetamine	
1. Toetan last tema tunnete teadvustamisel ja juhtimisel.	
2. Aitan lapsel aktsepteerida oma eripärasid ja tulla toime ebaõnnestumistega.	
3. Aitan lapsel mõista teisi inimesi ja luua turvalisi suhteid.	
4. Suunan last kasutama nutiseadmeid mõõdukalt ja mõistlikult.	
5. Arendan usaldamise ja koostegemiste kaudu tema toimetulekuoskusi.	
6. Toetan lapse intellektuaalset arengut arvestades tema huvisid ja võimekust.	
7. Olen oma käitumisega lapsele eeskujuks.	
Näited, kuidas toimin.	
2. Peretunde looja	
2.1. Turvalise keskkonna loomine	
1. Vastutan pere iga lapse heaolu eest.	
2. Kujundan õhkkonna, kus kõiki märgatakse ja igaüks on tähtis.	
3. Pöoran teadlikult tähelepanu laste turvatunde säilimisele perekoosluse muutumisel.	
4. Loon piire kaasates lapsi peresiseste kokkulepete tegemisse.	
5. Kaasan lapsi peretraditsioonide loomisse ning hoidmisse.	
6. Märkan väärkohtlemist ja reageerin sellele koheselt.	
Näited, kuidas toimin.	

2.2. Peresuhete juhtimine	
1. Loon lastele võimaluse olla loov ja mänguline, mängin kaasa.	
2. Toetan teadlikult laste põhiväärtuste kujunemist.	
3. Jälgin laste omavahelisi suhteid ja toetan heade peresuhete tekkimist ning arenemist.	
4. Ennetan ja lahendan erimeelsusi konfliktilahendamise meetodeid kasutades.	
5. Võimaldan iga pere lapsele privaatsust.	
Näited, kuidas toimin.	
3. Meeskonnaliige	
3.1. Peremeeskonna vaimu hoidmine	
1. Tegutsen peremeeskonnas ühtsustunde ja laste heaolu nimel.	
2. Sean ja järgin peremeeskonnas ühiseid eesmärke.	
3. Jagan peremeeskonnas infot arvestades lapse privaatsuse ja konfidentsiaalsusenõuetega.	
Näited, kuidas toimin.	
3.2. Kollegiaalsus	
1. Loon kolleegidega usaldusväärsed suhted ja hoian head tööõhkkonda.	
2. Märkan kolleege ja tunnustan neid.	
3. Toetan kolleege oma kogemuste ja teadmistega.	
4. Annan kolleegidele konstruktiivset ja hoolivat tagasisidet.	
5. Märkan kolleegide ebasobivat käitumist ja reageerin sellele.	
6. Tean oma asutuse eesmärke ning järgin organisatsiooni väärtusi.	
Näited, kuidas toimin.	
4. Enesejuhtija ja enesearendaja	
4.1. Eneseanalüüs	
1. Hindan teadlikult oma tugevusi ja arengukohti.	
2. Pööran tähelepanu oma vajadustele ning väljendan neid.	

3. Teadvustan oma emotsionaalsed seisundid ning küsin vajadusel abi kolleegidelt või juhtkonnalt.	
4. Analüüsin ja reflekteerin oma käitumist ja hoiakuid ning olen valmis neid muutma.	
5. Teadvustan isikliku ajaloo ja läbielatu mõju oma käitumisele ja suhetele ning tegelen vajadusel oma peremustritega.	
Näited, kuidas toimin.	
4.2. Enesejuhtimine	
1. Planeerin ja kasutan oma aega tulemuslikult, samas ennastsäästvalt.	
2. Pingelistes olukordades jään tasakaalukaks.	
3. Valdan stressijuhtimise võtteid ja rakendan neid vajadusel.	
4. Võtan aega iseendale ja erinevatele rollidele oma elus.	
Näited, kuidas toimin.	
4.3. Enesearendamine	
1. Arendan end erialaselt, näiteks osalen koolitustel, supervisioonidel, loen erialast kirjandust.	
2. Kasutan igapäevaselt kaasaegseid digivahendeid ja muud olmes vajalikku tehnikat.	
Näited, kuidas toimin.	
5. Aktiivne kaasvanem võrgustikus	
5.1. Koostöö päritoluperega	
1. Tutvustan lapsele tema päritolu ja aitan luua sellega positiivseid seoseid.	
2. Toetan lugupidavalt lapse kontakti päritolupere ja teiste lähedastega.	
3. Aitan lapsel lahti mõtestada tema minevikku ja praegust suhet päritoluperega.	
Näited, kuidas toimin.	

5.2. Koostöö lapse võrgustikuga	
1. Teen lapse eestkostjaga koostööd avatult ja regulaarselt.	
2. Algatan ja teen lapse arengu toetamiseks koostööd haridusasutusega ja tugispetsialistidega.	
3. Jagan ausat infot ja tagasisidet võrgustikuliikmetele.	
Näited, kuidas toimin.	

Küsimustik partnerile, võrgustiku liikmele

Kasuta hindamiseks järgmist skaalat:

- 5 kirjeldatud käitumine on väga omane, kasutab seda järjekindlalt
- 4 kirjeldatud käitumine on enamasti omane, kasutab seda sageli
- 3 kirjeldatud käitumine on mõningal määral omane, kasutab seda mõnikord, kuid mitte järjekindlalt
- 2 kirjeldatud käitumine ei ole enamasti omane, kasutab seda harva
- 1 kirjeldatud käitumine ei ole omane, ei kasuta seda kunagi

1. Lapse arengu toetaja	Hinnang
1.1 Kontakti loomine lapsega	
1. Kogub lapse paremaks tundmaõppimiseks tema kohta infot.	
2. Õpib last tundma läbi ühistegevuste.	
3. Väljendab oma positiivset hoiakut lapse suhtes, kasutades ka sobivat hääletooni ja kehakeelt.	
4. Mõistab turvalise kiindumussuhte vajalikkust lapsele ja pakub lähedust.	
5. Loob lapsele turvalised rutiinid.	
6. Annab lapsele aega muutustega kohanemiseks.	
Näited, kuidas toimin.	
1.2. Lapse arenguvajaduste mõistmine	
1. Näeb last tervikuna ja keskendub tema tugevustele.	
2. Mõistab lapse tunde- ja mõttemaailma, tema vajdusi ning arvestab nendega.	
3. Märkab ja arvestab traumade võimalikku mõju lapse arengule ja käitumisele.	
4. Kasutab järjekindlalt positiivse vanemluse ja traumapädeva hoolduse põhimõtteid lapse toetamisel ning turvatunde suurendamisel.	
5. Märkab lapse andeid ja pakub viise nende arendamiseks.	
6. Märkab positiivseid muutusi lapses ja tunnustab ka väikeste edusammude eest.	
Näited, kuidas toimin.	
1.3. Lapse füüsilise ja seksuaalse arengu toetamine	
1. Arvestab lapse eripärade ja tervisliku seisundiga.	

2. Suunab last tegema tervislikke toiduvalikuid.	
3. Innustab last aktiivselt liikuma.	
4. On lapsele eeskujuks tervislike eluviiside kujundamisel.	
5. Mõistab ja toetab lapse eakohast seksuaalset arengut.	
Näited, kuidas toimin.	
1.4. Lapse sotsiaalse, emotsionaalse ja vaimse arengu toetamine	
1. Toetab last tema tunnete teadvustamisel ja juhtimisel.	
2. Aitab lapsel aktsepteerida oma eripärasid ja tulla toime ebaõnnestumistega.	
3. Aitab lapsel mõista teisi inimesi ja luua turvalisi suhteid.	
4. Suunab last kasutama nutiseadmeid mõõdukalt ja mõistlikult.	
5. Arendab usaldamise ja koostegemiste kaudu tema toimetulekuoskusi.	
6. Toetab lapse intellektuaalset arengut arvestades tema huvisid ja võimekust.	
7. On oma käitumisega lapsele eeskujuks.	
Näited, kuidas toimin.	
2. Peretunde looja	
2.1. Turvalise keskkonna loomine	
1. Vastutab pere iga lapse heaolu eest.	
2. Kujundab õhkkonna, kus kõiki märgatakse ja igaüks on tähtis.	
3. Pöörab teadlikult tähelepanu laste turvatunde säilimisele perekoosluse muutumisel.	
4. Loob piire kaasates lapsi peresiseste kokkulepete tegemisse.	
5. Kaasab lapsi peretraditsioonide loomisse ning hoidmisse.	
6. Märkab väärkohtlemist ja reageerib sellele koheselt.	
Näited, kuidas toimin.	
2.2. Peresuhete juhtimine	
	Enesehinnang
1. Loob lastele võimaluse olla loov ja mänguline, mängib kaasa.	
2. Toetab teadlikult laste põhiväärtuste kujunemist.	
3. Jälgib laste omavahelisi suhteid ja toetab heade peresuhete tekkimist ning arenemist.	

4. Ennetab ja lahendab erimeelsusi konfliktilahendamise meetodeid kasutades.	
5. Võimaldab iga pere lapsele privaatsust.	
Näited, kuidas toimin.	
3. Meeskonnaliige	
3.1. Peremeeskonna vaimu hoidmine	
1. Tegutseb peremeeskonnas ühtsustunde ja laste heaolu nimel.	
2. Seab ja järgib peremeeskonnas ühiseid eesmärke.	
3. Jagab peremeeskonnas infot arvestades lapse privaatsuse ja konfidentsiaalsusenõuetega.	
Näited, kuidas toimin.	
3.2. Kollegiaalsus	
1. Loob kolleegidega usaldusväärsed suhted ja hoiab head tööõhkkonda.	
2. Märkab kolleege ja tunnustab neid.	
3. Toetab kolleege oma kogemuste ja teadmistega.	
4. Annab kolleegidele konstruktiivset ja hoolivat tagasisidet.	
5. Märkab kolleegi ebasobivat käitumist ja reageerib sellele.	
6. Teab oma asutuse eesmärke ning järgib organisatsiooni väärtusi.	
Näited, kuidas toimin.	
4. Enesejuhtija ja enesearendaja	
4.1. Eneseanalüüs	
1. Hindab teadlikult oma tugevusi ja arengukohti.	
2. Pöörab tähelepanu oma vajadustele ning väljendab neid.	
3. Teadvustab oma emotsionaalset seisundit ning küsib vajadusel abi kolleegidelt või juhtkonnalt.	
4. Analüüsib ja reflekteerib oma käitumist ja hoiakuid ning on valmis neid muutma.	

5. Teadvustab isikliku ajaloo ja läbielatu mõju oma käitumisele ja suhetele ning tegeleb vajadusel oma peremustritega.	
Näited, kuidas toimin.	
4.2. Enesejuhtimine	
1. Planeerib ja kasutab oma aega tulemuslikult, samas ennastsäästvalt.	
2. Pingelistes olukordades jääb tasakaalukaks.	
3. Valdab stressijuhtimise võtteid ja rakendab neid vajadusel.	
4. Võtab aega iseendale ja erinevatele rollidele oma elus.	
Näited, kuidas toimin.	
4.3. Enesearendamine	
1. Arendab end erialaselt, näiteks osaleb koolitustel, supervisioonidel, loeb erialast kirjandust.	
2. Kasutab igapäevaselt kaasaegseid digivahendeid ja muud olmes vajalikku tehnikat.	
Näited, kuidas toimin.	
5. Aktiivne kaasvanem võrgustikus	
5.1. Koostöö päritoluperega	
1. Tutvustab lapsele tema päritolu ja aitab luua sellega positiivseid seoseid.	
2. Toetab lugupidavalt lapse kontakti päritolupere ja teiste lähedastega.	
3. Aitab lapsel lahti mõtestada tema minevikku ja praegust suhet päritoluperega	
Näited, kuidas toimin.	
5.2. Koostöö lapse võrgustikuga	
1. Teeb lapse eestkostjaga koostööd avatult ja regulaarselt.	
2. Algatab ja teeb lapse arengu toetamiseks koostööd haridusasutusega ja tugispetsialistidega.	
3. Jagab ausat infot ja tagasisidet võrgustikuliikmetele.	

Näited, kuidas toimin.