

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Koolieelse lasteasutuse õpetaja õppekava

Stella Saamel

LASTEAIA DIREKTORITE JA TUGISPETSIALISTIDE ARUSAAM KAASAVAST
HARIDUSEST JA SELLE RAKENDAMISEST NING OMA ROLLIST KAASAVA
HARIDUSE RAKENDAMISEL
bakalaureusetöö

Juhendaja: nooremlektor Pille Nelis

Tartu 2023

Resümee

Direktorite ja tugispetsialistide arusaam kaasavast haridusest ja rakendamisest ning oma rollist kaasava hariduse rakendamisel

Kaasava hariduse eesmärk on võimaldada kõigile õppijatele kvaliteetset haridust olenemata nende erivajadusest. Kaasava hariduse rakendamisel on oluline ühtne arusaam ja ühised eesmärgid. Alushariduse tasandil on vähe uuritud direktorite ja tugispetsialistide arusaama kaasavast haridusest ning nende ülesandeid selle rakendamisel lasteaias. Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada direktorite ja tugispetsialistide arusaam kaasavast haridusest ja selle rakendamisest ning oma rollist kaasava hariduse rakendamisel. Antud eesmärkide saavutamiseks kasutati kvalitatiivset uurimisviisi, kus andmed koguti poolstruktureeritud intervjuude abil. Uuringu tulemustes selgus, et direktorid ja tugispetsialistid mõistavad kaasavat haridust samamoodi ning rakendamisel pidasid oluliseks üldiselt sarnaseid aspekte. Tulemustest selgus, milliseid ülesandeid tugispetsialistid ja direktorid kaasava hariduse rakendamisel täidavad.

Võtmesõnad: kaasav haridus, tugispetsialistid, direktorid, koolieelne lasteasutus, ülesanded

Abstract

Perception of inclusive education and its implementation by headteachers and support specialists, and how they see their role in implementing inclusive education

The goal of inclusive education is to provide high-quality education to all students regardless of their special needs. Uniform perception and shared goals are essential in implementing inclusive education. On the level of preschool education the perception of headteacher and support specialists and their role in implementing inclusive education has not been studied sufficiently.

The aim of the Bachelor thesis was to ascertain the perception of inclusive education by headteacher and support specialists, also how they see their role in implementing inclusive education. Qualitative research method was used to reach the goals, for this semi-structured interviews were conducted for gathering data.

The results of the survey showed that the headteacher and support specialists understand the concept of inclusive education in the same way and similar aspects were considered important in implementing inclusive education. The results revealed which tasks are carried out by the headteacher and support specialists in implementing inclusive education.

Keywords: inclusive education, support specialists, headteacher, preschool institutions, tasks

Sisukord

Resümee	2
Abstract	3
Sissejuhatus	5
Teoreetiline ülevaade	5
Kaasava hariduse mõiste	5
Kaasava hariduse rakendamine	6
Direktorite ja tugispetsialistide roll kaasava hariduse rakendamisel	9
Töö eesmärk ja uurimusküsimused	10
Metoodika	11
Valim	11
Andmekogumine	12
Andmeanalüüs	12
Tulemused	13
Lasteaia direktorite ja tugispetsialistide arusaam kaasavast haridusest	14
Kaasava hariduse rakendamise olulised tegurid	17
Lasteaia direktorite ülesanded kaasava hariduse rakendamisel	21
Tugispetsialistide ülesanded kaasava hariduse rakendamisel	23
Arutelu	24
Töö piirangud ja praktiline väärtus	27
Tänuõnad	27
Autorsuse kinnitus	27
Kasutatud kirjandus	28
Lisad	31

Sissejuhatus

Kaasava hariduse rakendamiseks on oluline, et haridusasutuses saavutatakse ühine ja selge arusaam, mida kaasav haridus tähendab (Kivirand *et al.*, 2020). Definiitsioone kaasavast haridusest on mitmeid ja kaasavat haridust saab käsitleda kitsalt ja laialt (Armstrong *et al.*, 2011). Kaasava hariduse eesmärk on, et kõigil oleks võrdsed võimalused haridusele, kõik lapsed saaks võrdselt ja aktiivselt osaleda igapäevastes tegevustes olenemata nende erivajadustest. (UNESCO, 1994). Spetsialistide puudumine on kõige levinum põhjendus, miks kaasava hariduse idee järgimine on raskendatud (Riigikontroll, 2020). Õpetajad on välja toonud suurema vajaduse tugispetsialistide järele (Riigikontroll, 2020) ja koostöö olulisuse tugispetsialistidega kaasava hariduse toimimiseks (Nelis & Pedaste 2020). Kaasava hariduse rakendamisel on takistavaks teguriks erinev arusaam kaasava hariduse rakendamise võimalustest ning vajalikkusest (Kivirand *et al.*, 2020). Seetõttu on lasteaia direktoritel oluline roll sarnase arusaamise kujundamisel kaasavast haridusest ja koostöö toetamisest lasteasutuses. Mitmes uuringus on selgunud, et edasised uuringud peaksid keskenduma rohkem direktoritele kaasava hariduse kontekstis (Miegham *et al.*, 2020; Pedaste *et al.*, 2021). Koostöö tugispetsialistidega on õpetajate jaoks kaasava hariduse rakendamisel oluline ja seega on oluline, kuidas nemad mõistavad kaasava hariduse tähendust ja millisena näevad nad oma rolli selle rakendamisel. Uurimusi tugispetsialistide arusaama ja rolli kohta kaasava hariduse rakendamisel Eesti lasteaedades on pigem raske leida. Seega, on selle bakalaureusetöö uurimisprobleemiks, et direktorite ja tugispetsialistide arusaam ja roll on kaasava hariduse rakendamisel oluline, aga puuduvad piisavad uuringud nende arusaamade ja rollide kohta kaasava hariduse rakendamisel lasteaias.

Teoreetiline ülevaade

Kaasava hariduse mõiste

Kaasava hariduse definiitsioone on mitmeid ning kaasava hariduse rakendamiseks on oluline, et haridusasutuses saavutatakse ühine ja selge arusaam, mida kaasav haridus tähendab (Kivirand *et al.*, 2020) ja kuidas seda rakendada (Nelis ja Pedaste, 2020). Häidkind ja Oras (2016) on välja toonud, et kaasava hariduse eeliseks on kõigi laste võrdne võimalus õppida ning üksteise sarnasusi ja erinevusi paremini arvestada. Kaasava hariduse definiitsiooni saab vastavalt selle ulatusele käsitleda kitsalt ja laialt. Kaasava hariduse laiemas definiitsioonis vaadeldakse laste mitmekesisust, nende erisusi ja vajadusi. Selle lähenemise peamiseks

eesmärgiks on kõrvaldada sotsiaalset tõrjutust, mis on seotud religiooni, sotsiaalmajandusliku tausta, rassi, keele, kultuuriga jne (Armstrong *et al.*, 2011). Kitsas definitsioonis määratletakse kaasamist pigem arengulise erivajadusega lapsest lähtuvalt, kus erivajadusega lapsel on võimalik õppida kodulähedases haridusasutuses (Armstrong *et al.*, 2011). Viimane on levinum kaasava hariduse käsitlus, kus olenemata õppija erisusest või takistuste iseloomust õpivad lapsed kodulähedases haridusasutuses koos eakaaslastega ning saavad sealt vajaliku toe, sekkumise ja kvaliteetse õppe, et täita õppekava (Kivirand *et al.*, 2020). Kaasava hariduse eesmärk on, et kõigil oleks võrdsed võimalused haridusele, kõik lapsed saaks võrdselt ja aktiivselt osaleda igapäevastes tegevustes olenemata nende vajadustest (UNESCO, 1994) ning anda kõigile lastele võimalus õppida sobivas keskkonnas, mis väärtustab lapse individuaalset eripära (Häidkind & Oras, 2016). Nelis ja Pedaste (2020) on defineerinud kaasavat haridust järgnevalt:

Kaasavaks hariduseks nimetatakse inimõigusi arvestavat ja heale haridusele ligipääsu võimaldavat lähenemisviisi, kus lapsed tajuvad sotsiaalset integratsiooni ja kuuluvustunnet laiemas sotsiaalses võrgustikus, hoolimata nende erivajadusest, ning kaasamine saavutatakse laste aktiivse mõtestatud osaluse ja personaalse lähenemise kaudu lapse arengu toetamisel tema täielikku potentsiaali arvestades (lk 145).

Siinses töös lähtutakse sellest definitsioonist mõeldes, et oluline on kõigi laste nii tuge vajavate kui ka eakohaselt arenenud laste mõtestatud kaasamine nende maksimaalset potentsiaali arvestades.

Kaasava hariduse rakendamine

Kaasamise prioriteetideks on toetada loovate ja paindlike lahenduste kasutamist, individuaalset lähenemist, samas pakkudes nüüdisaegset õpikeskkonda (Haridus- ja teadusministeerium, 2016). See loetelu näitab, et kaasamisel tuleb arvestada mitmete teguritega. Kaasava hariduse rakendamist toetavad mitmed erinevate osapooltega seotud võtmetunnused. Nelis ja Pedaste (2020) on loonud mudeli ning toonud välja 14 võtmetunnust viiel tasandil, mis on olulised kaasava hariduse rakendamisel. Need viis haridussüsteemi tasandit on: lapse, õpetaja, perekonna, organisatsiooni ja riigi tasand (Nelis & Pedaste, 2020).

Lapse tasandil on kaasava hariduse rakendamisel oluline arvestada nelja võtmetunnusega: lapse omadustega, lapse füüsilise kaasatuse, sotsiaalse kaasatuse ja psüühilise kaasatusega. See tähendab, et lapse omadustega arvestades saavutatakse kõigi laste mõtestatud kaasamine. Autorid (Nelis & Pedaste, 2020) toovad välja, et lapse omaduste

puhul arvestatakse lapse isikuomaduste ja lapse eripäraga ning lapse erivajadusega. Füüsilise kaasatuse saavutamiseks tuleb luua sobiv õppekeskkond ja leida sobivad õppevahendeid. Samuti on füüsilise kaasatuse juures olulised õpetajate ja laste mõtestatud osalemine ning laste ja õpetajate arvuline suhe. Kaasamise eelduseks on pigem väiksem laste arv täiskasvanu kohta rühmas kui see seni olnud on. Häidkind & Oras (2016) on samuti leidnud, et õpetajad vajavad üha enam vähemat laste arvu rühmas ning enam abistavat personali. Eelnevalt nimetatud mudelis hõlmab sotsiaalne kaasatus laste omavahelisi suhteid ja sõprust, kus tänu sotsiaalsele läbikäimisele muutuvad laste sotsiaalsed oskused, konfliktide lahendamine ja suhtlemisoskus paremaks. Psüühiline kaasatus hõlmab endas kuuluvustunnet, turvalisust, heaolu ning lapse aktsepteerimist ja tuge (Nelis & Pedaste, 2020).

Õpetaja tasandil on kaasava hariduse rakendamisel kaks võtmetunnust: õpetamine ja õpetaja omadused. Õpetamise juures on oluline õppeprotsessi kvaliteedi tagamine, mis omakorda hõlmab varajast märkamist, kaasavat õppetegevust, sobivaid vahendeid ja eesmärke, tehnoloogia kasutamist. Tähtis on ka lapse arengu hindamine ja õpetaja refleksioon omaõpetamise üle (Nelis & Pedaste, 2020). Kaasava hariduse rakendamisel vajavad õpetajad toetust, et kaasata laps tegevustesse neile sobival viisil (Häidkind & Oras, 2016). Selleks on vajalik õpetajate pidev koolitamine kaasava hariduse teemal, sest sageli tunnevad ennast ebakindlalt need õpetajad, kes ei ole saanud vastavat koolitust või ei oma kogemust erinevate vajadustega laste kaasamisest (Adams *et al.*, 2021). Olulised on ka soodsad ja toetavad keskkonnatingimused ja valmisolek tegutseda meeskonnana (Jaagent, 2016).

Õpetajate puhul on olulisel kohal nende isikuomadused, mis on eelduseks väikeste lastega töötamisel (Nelis & Pedaste, 2020). Kaasava õpetaja pädevusmudel on välja töötatud lähtudes neljast tuumikväärtusest ja nende põhipädevustest. Tuumikväärtusteks peetakse õppijate mitmekesisuse väärtustamist, kõigi õppijate toetamist, koostööd ning isiklikku professionaalset arengut (Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur, 2012). Õpetaja valmisolek kaasava hariduse rakendamisel on paljugi seotud õpetaja oskuste ja kogemustega (Adams *et al.*, 2021). Uuringutest on selgunud, et õpetajad, kellel on kogemust ning kokkupuudet erivajadustega lastega on tolerantsemad ning avatumad kaasavale haridusele (Adams *et al.*, 2021). Õpetaja kogemused ja teadmised kaasavas hariduses annavad õpetajale enesekindluse, oskused, väärtused ja kujundavad positiivsemat hoiakut erinevuste suhtes.

Perekonna tasandil peab arvestama kaasava hariduse rakendamisel kahe võtmetunnusega: perekonna kaasamine ja perekonna toetamine. Perekonna kaasamisel on oluline info kättesaadavus, edastamine erinevatel ja sobivatel viisidel pere ja lasteasutuse vahel, näiteks personaalsed vestlused, elektrooniline suhtlus või külastused rühma ja koju.

Perekonna toetamisel on põhiline vanemate koolitamine ja perekonna eripäradest tulenevalt vajalike teenuste kättesaadavus lasteasutuses (Nelis & Pedaste, 2020).

Institutsiooni tasandil on kaasava hariduse rakendamisel oluline arvestada kahe võtmetunnusega: organisatsioonikultuur ja organisatsiooni struktuursed omadused. Organisatsioonikultuur koosneb sotsiaal-kultuurilisest väärtustest ja uskumustest, kaasamise filosoofiast ja mõiste tõlgendamisest ning igakülgsest toest kõigile osapooltele. Organisatsiooni struktuuris tuleb arvestada ametikohtade struktuuriga, töökoormusega, töökorraldusega ning pakutavate hüvedega lasteasutuses. (Nelis & Pedaste, 2020).

Riigi tasandil on oluline arvestada nelja võtmetunnusega: poliitika ja seadustik, koostöö, ressursid, monitooring ja hindamine. Poliitika ja seadustik eeldab kohaliku taustaga arvestamist ja seaduste ning määruste loomist viisil, mis sobivad kohalike oludega. Siin on oluline ka kaasava hariduspoliitika põhimõtete jagamine ja lahti mõtestamine ühiskonnas. Koostöö oluliseks osaks on riigiasutuse tugi ning asutuste vaheline toimiv koostöö. Selleks, et kaasavat haridust rakendada on vaja ressursse, mis sisaldab rahalist tuge, sobivat infrastruktuuri ning materiaalselt baasi lasteasutustes. Lisaks on kaasava hariduse kvaliteedi tagamiseks oluline monitooring ja hindamine, mis toetab kvaliteetse kaasava hariduse rakendamist ja aitab riigil planeerida ressursse (Nelis & Pedaste, 2020).

Kaasava hariduse rakendamise kõige suuremaks eeliseks on lastele võrdsete võimaluste loomine, et neil oleks võimalus õppida ja arvestada üksteise sarnasuste ja erinevustega. Oluline on lastele õpetada abi küsimist ja samas peavad oskama lapsed ka kohaneda, teisalt peavad lapsed oskama märgata ja abi pakkuda (Jaagant, 2016). Kaasavas õpikeskkonnas õppimine toob esile positiivse mõju erivajadustega laste akadeemilistele oskustele, sotsiaalsele arengule ning ka edasijõudmisele koolis. Positiivset mõju avaldab kaasavas keskkonnas olemine tavapäraselt arenenud lastele, see aitab kujundada ja mõista neil erinevusi ning nende suhtumist erinevustesse (Nelis & Pedaste, 2020). Juba lasteaiast alates hakkab kujunema sallivus erivajadustega laste suhtes, lapsed õpivad kõik koos õppides, et me kõik oleme erinevad ning mõned lapsed on veelgi erilisemad (Haridus- ja teadusministeerium, 2016) ja selle tulemusena õpivad lapsed looma suhteid erinevate inimestega (Nelis & Pedaste, 2020).

Kaasava hariduse rakendamine on piirkonniti ja asutuse eri erinev ning sõltub näiteks ressursidest, tugisüsteemidest ja pedagoogide ettevalmistusest (Jaagant, 2016). Enim võiks tähelepanu pöörata sellele, et kõik õppijad osaleksid, õpiksid ja saaksid hariduse, mitte aga sellele, kuidas saaks õppijaid eemaldada õppetegevustest koos eakaaslastega (Häidkind & Oras, 2016). Häidkind ja Oras (2016) palusid õpetajatel, tugispetsialistidel, õppejuhtidel ja

direktoritel sõnastada, mis on nende arvates kaasav haridus. Uuringust selgus, et kaasavat haridust mõisteti pigem kui olukorda, kus lapsi õpetatakse ning arendatakse koos ja õpetajad kasutavad individuaalset lähenemist. Selleks, et kaasav haridus toimiks on vaja meeskonnatööd, kui õpetaja tehtud kohandustest ei piisa, siis on vaja ühendada meeskond ning oluline on kaasata tugispetsialistid ja juhtkond (Häidkind & Oras, 2016).

Direktorite ja tugispetsialistide roll kaasava hariduse rakendamisel

Kaasava hariduse edukaks rakendamiseks on väga oluline ühiskondlike arusaamade muutus ja see hõlmab nii lapsevanemaid, direktoreid, õpetajaid, õpilasi kui ka laste sotsiaalset keskkonda laiemalt (Haridus- ja teadusministeerium, 2016). Kaasav haridus eeldab muudatusi tugisüsteemis (Häidkind & Oras, 2016). Lasteaia direktoritel on oluline roll sarnase arusaamise kujundamisel kaasavast haridusest ja koostöö toetamisest lasteasutuses. Burm (2022) uurimuses tuli välja, et õpetajad peavad oluliseks koostööd juhtkonnaga. Selgus, et direktori roll ning hoiak on oluline, sest direktor peaks olema üheks inimeseks, kes loob asutuses positiivse sisekliima. Juhtkonna ülesanneteks peetakse kaasava hariduse kultuuri kujundamist, mõistlikku töökorralduse loomist, ressursside jaotust ning meeskonna juhtimist. Seetõttu on oluline, et direktoril oleks kompetentsus sellel teemal (Kivirand, 2016). Direktoreid peetakse kaasamise rakendamise eestvedajateks ning direktoril on suur mõju õpetajate arusaamisele ning nende hoiakute kujunemisele kaasava hariduse suhtes, kuna direktorid peaksid pakkuma tuge õpetajatele ja ka teistele asutuse töötajatele (Dorji *et al.*, 2022).

Direktorite eesmärgiks peaks olema innustada õpetajaid omandatud teadmisi rakendama, toetades neid lisa inimesega rühmaruumis. Õpetajal peaks olema võimalus enesearenguks ning lubatud peab olema ebaõnnestumine, eksimine ja vigade tegemine, selleks vajavad õpetajad toetust. Direktorite ülesandeks on luua õpetajatele võimalus aruteluks kolleegidega või tugispetsialistidega ja tagada piisav aeg õppetöö ettevalmistamiseks, mis eeldab aga läbimõeldud töökorraldust lasteasutuses. (Haridus- ja teadusministeerium, 2016).

Kaasava hariduse rakendamisel on tähtis koostöö tugispetsialistide ja õpetaja vahel. Koostöö sisaldab konsultatsioone, vestlusi, ühiseid tegevusi ning tegevuste tagasisidestamist (Lundqvist & Bodin, 2018; Tan, 2021). Koostöö tõhusaks toimimiseks on olulised ühised arusaamad kaasavast haridusest ja seetõttu on oluline, kuidas tugispetsialistid mõistavad kaasava hariduse tähendust ja oma rolli selle rakendamisel (Miegham *et al.*, 2020; Pedaste *et*

al., 2021). Õpetajad on välja toonud tugispetsialistidega koostöö olulisuse ning nende positiivse mõju õpetajate hoiakutele. Tugispetsialistidelt oodatakse tagasisidet enda tööle ning rohkem arutelusid ja ühiseid ümarlaudu (Burm, 2022).

Tan (2021) on toonud välja, et eripedagoogid mängivad olulist rolli kaasava hariduse rakendamisel, aga selleks on vaja teha muudatusi tugispetsialistide töös. Eripedagoogi üheks tööosaks on kolleegide, juhtkonna ja teiste erialade spetsialistide nõustamine ja mentorlus, mis on kaasava hariduse rakendamisel oluliseks punktiks (Eripedagoog, tase 7, 2018). Häidkind & Oras (2016) on samuti välja toonud, et spetsialistid peavad olema toetajad, nõustajad, juhendajad, kuid nad ei tohi võtta õpetajalt ja lapsevanemalt juhtrolli ning õpetajate professionaalse arengu toetamiseks, nende enesekindluse suurendamiseks ja samas ka vastutuse jagamiseks on oluline rakendada meeskonnatööd. Et kaasamine edeneks oleks väga mõistlik jagada meeskonnas rollid, teha plaanid ja määrata tähtajad. Osa muudatusi eeldab, et koostööd tehakse nii asutuse tasandil kui ka rühma tasandil (Häidkind & Oras, 2016).

Nii juhtkond kui ka tugispetsialistid vajavad koolitusi kaasava hariduse teemal. Õpetajad on välja toonud, et tugispetsialistide koolitamise sisuks oleks teadmised, kuidas vajadusel saaks tugispetsialist nõustada õpetajaid ning aidata tagada tõhus kaasava hariduse rakendamine (Kivirand, 2016). Lisaks on selgunud, et edasised uuringud peaksid keskenduma rohkem direktoritele kaasava hariduse kontekstis (Miegham et al., 2020; Pedaste et al., 2021).

Töö eesmärk ja uurimusküsimused

Kaasava hariduse rakendamisel alushariduses on oluline, et lasteaia juhtkond ja ka tugispetsialistid teaksid, kuidas kaasavat haridust efektiivselt rakendada. Oluliseks peetakse lasteaia direktori rolli ning õpetajate ootus on, et koostöö tugispetsialistidega toimiks (Burm, 2022). Kaasava hariduse rakendamisel on oluline lasteaia juhtkonna kui ka tugispetsialistide teadlikkus kaasamisest. Kaasava hariduse rakendamisest alushariduses on uuritud õpetajate seisukohti ja ootuseid, lastevanemate ja lasteaia vahelist koostööd, on uuritud ka koolijuhtide arusaame ja hoiakuid kaasavast haridusest. Kaasava hariduse rakendamine on lasteaedade jaoks igapäevane, sellest tulenevalt on oluline teada ka juhtkondade ja tugispetsialistide arvamust, kuid selle kohta puuduvad uuringud. Seetõttu on selle bakalaureusetöö eesmärgiks välja selgitada lasteaia juhtide ja tugispetsialistide arusaam kaasavast haridusest ja selle rakendamisest ning oma rollist kaasava hariduse rakendamisel.

Bakalaureusetöö uurimisprobleemist ja eesmärgist tulenevalt on püstitatud järgnevad uurimisküsimused:

1. Milline on lasteaia direktorite ja tugispetsialistide arusaam kaasavast haridusest?
2. Mida peavad lasteaia direktorid ja tugispetsialistid kaasava hariduse rakendamisel oluliseks?
3. Millised on lasteaia direktorite ülesanded kaasava hariduse rakendamisel?
4. Millised on tugispetsialistide ülesanded kaasava hariduse rakendamisel?

Metoodika

Lähtuvalt töö eesmärgist valiti bakalaureusetöö uurimismeetodiks kvalitatiivne uurimisviis. See uurimisviis keskendub sotsiaalsetele ja inimeste seesmistele nähtustele (arvamused, mõtted, tähendused, hoiakud), kus püütakse mõista pigem väikese arvu inimeste arvamusi, mis on sobilik töö eesmärgi saavutamiseks (Laherand, 2010; Öunapuu, 2014).

Valim

Uuringus osalejad valiti mugavusvalimi koostamise põhimõtte alusel. See võimaldab uuringusse kaasata uuritavad, kes on uurijale kergesti kättesaadavad (Rämmer, 2014). Siinse töö autor võttis e-kirja teel ühendust talle teadaolevate lasteaedade direktorite ja tugispetsialistidega, kokku nelja lasteaia direktori ja nelja tugispetsialistiga.

Lõpliku valimi moodustas 4 lasteaia direktorit ja 4 lasteaia tugispetsialistid. Intervjuus osalenute taustaandmed on välja toodud Tabelis 1.

Tabel 1. Uuringus osalenute andmed.

Ametikoht	Tööstaaž	Vanus
Direktorid		
D1	5	40
D2	5	44
D3	10	49
D4	30	62
Tugispetsialistid		
T1	5	46
T2	3	34

T3	7	42
T4	40	68

Andmekogumine

Andmete kogumiseks kasutati poolstruktureeritud intervjuud, selline uurimismeetod annab võimaluse vajadusel esitada täpsustavaid küsimusi, muuta küsimuste järjekorda või mõnda küsimust üldse esitamata jätta, kui on juba vastaja mõnele küsimusele vastanud (Õunapuu, 2014). Intervjuu kava (Lisa 1) koostamisel võeti aluseks uurimistööks püstitatud eesmärk ja uurimisküsimused ning küsimuste koostamisel lähtuti töö teoreetilisest osast. Uuringu alguses viidi läbi prooviintervjuu. Prooviintervjuul andis intervjuueeritav tagasidet, mille põhjal muudeti ära üks küsimus kavas. Näide: küsimus 2. oli “Mida te arvate kaasava hariduse rakendamisest?” ning küsimus 4. oli “Mida tähendab kaasava hariduse rakendamine Teie jaoks?”, prooviintervjuul hakkas intervjuueeritav vastama 4. küsimusele samamoodi ning juhendajaga arutades lisasime 4. küsimuse hoopis 2. küsimuse alaküsimuseks. Rohkem muudatusi intervjuu kavas ei tehtud.

Märts-aprill 2023 viidi lasteaedades läbi intervjuud, neli intervjuud toimusid lasteaias kohapeal ning neli intervjuud toimusid läbi zoomi keskkonna. Intervjuu alustamisel tutvustati intervjuueeritavale töö teemat, eesmärki ning seda, et intervjuus osalemine on vabatahtlik ning kõik uuritavad jäävad konfidentsiaalseks (Teadustöö eetika, s.a). Lisaks küsiti luba intervjuu salvestamiseks, millega kõik intervjuueeritavad nõustusid. Intervjuud salvestati programmiga Voice Memos. Konfidentsiaalsuse tagamiseks kasutatakse andmeid ainult siinses bakalaureusetöös ning tulemused esitatakse üldistatud kujul, nimed asendatakse koodidega D1, D2 jne ning T1, T2 jne. Koodides tähistab D direktorit ja T tugispetsialisti ning number tähistab konkreetset inimest. Intervjuude keskmine kestus oli 23 minutit, millest kõige pikem oli 36 minutit ja kõige lühem intervjuu 17 minutit.

Andmeanalüüs

Kogutud andmete analüüsimisel kasutati kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi. Induktiivse sisuanalüüsi meetodil saab keskenduda tähenduslikele üksustele ning luua andmetest koodid ja neid kategoriseerida (Masso *et al.*, 2014).

Andmeanalüüs koosnes kolmest etapist, esmalt intervjuud transkribeeriti käsitsi Microsoft Word programmi. Teises etapis toimus kodeerimine, kus teksti loeti mitmeid kordi

ning selle tulemusena leiti tähenduslikud üksused, milleks olid fraasid, lauseosad ja sõnad. Tähenduslikele üksustele määrati koodid ning viimase etapina toimus kategoriseerimine. Saladana (2009) on soovitanud esmasel kodeerimisel kirjutada koodid käsitsi paberile, kuna kirjutamine võimaldab rohkem kontrollida, mida kirjutatakse. Töö autor kasutas seda võimalust ja hiljem kirjutas koodid Microsoft Word programmi koodiraamatusse ümber. Pärast koodide märgistust loeti koodid veel mitu korda üle ja loodi alakategoriad ning seejärel peakategooria. Tabelis 2 on välja toodud näide, kuidas tehtud uuringus tekkisid koodid, alakategoriad ja peakategooriad.

Tabel 2. Näide pea- ja alakategoriate moodustamisest.

PEAKATEGOORIA	ALAKATEGOORIA	KOODID
KAASAVA HARIDUSE TÄHENDUS	Kõikide laste kaasamine	Integreerimine Kaasatakse õppetegevusse Kõikide kaasamine Haridus kõikidele lastele Erivajadustega arvestamine
	Õpetamisel erinevustega arvestamine	Kohandamine Erinevad meetmed Vajadusest lähtuvalt
	Lapse heaolu	Laps tunneb hästi Kõik on võrdsed

Tulemused

Töötulemused esitatakse uurimusküsimuste kaupa nii direktorite kui tugispetsialistide kohta, lähtudes andmeanalüüsi käigus moodustatud pea- ja alakategorias, mis on välja toodud igas alapeatükis. Tulemuste ilmestamiseks ja tõendamiseks on töös välja toodud intervjueeritavate tsitaate.

Lasteaia direktorite ja tugispetsialistide arusaam kaasavast haridusest

Direktorite ja tugispetsialistide arusaamade osas kaasava hariduse kohta tekkisid sarnased peakategooriad, aga osaliselt erinevad alakategooriad ja need esitatakse alapeatükis eraldi. Andmete analüüsi tulemusel tekkis esimese uurimisküsimuse alla direktorite osas kolm peakategooriat, tulemused on näha (joonisel 1).



Joonis 1. Ülevaade esimese uurimisküsimuse peakategooriatest direktorite kohta.

Kaasava hariduse tähendus. Selle peakategooria alla saadi kolm alakategooriat: 1) kõikide laste kaasamine, 2) õpetamistel erinevustega arvestamine, 3) lapse heaolu.

Kõikide laste kaasamise all kirjeldati, kuidas õppetegevusse kaasatakse kõiki lapsi ning arvestatakse lastega, kellel võib olla mõni erivajadus.

Kaasav haridus tähendab seda, et kõik lapsed saavad kaasatud olenemata tema erivajadusest, tasemest. (D3)

Õpetamisel erinevustega arvestamisel toodi välja, et õppetööd kohandatakse vastavalt vajadusele ning vajadusel ka kasutatakse erinevaid meetmeid.

/.../laste vajadusest lähtuvalt tuleks seda haridust kohandada. (D1)

Rakenduslikul tasandil tuleks siis arvestada just seda, et milliseid meetmeid saab kasutada. (D1)

Lapse heaolu all pidasid direktorid silmas, et kaasamise juures on üheks oluliseks osaks see, et lapsel oleks hea olla, et laps oleks enda rühmas kaasatud ning see tekitab lapses rõõmu.

Peakski lähenema nii, et iga laps oleks hoitud ja tunneks ennast hästi. (D2)

Rakendamist soodustavad tegurid. Selle peakategooria alla tekkis kaks alakategooriat: 1) ennetustöö ja 2) tugisüsteem.

Ennetustöö puhul tõid lasteaia direktorid välja, et see on kaasavas hariduses oluline. Lastele ja ka lastevanematele tuleb selgitada kaasava hariduse tähendust ja selle rakendamise eesmäärke.

Lastele tuleb rääkida, et kõik lapsed on normaalsed lapsed. Selgitus on üks olulisemaid lastele ning ka lapsevanematele. (D3)

Tugisüsteemi all toodi välja, et rakendamist soodustab üksteise toetus ja kollektiivi koolitamine. Üks direktor tõi välja, et nende lasteaias aitab kaasava hariduse rakendamisele kaasa eripedagoogi haridusega õpetaja rühmas.

Väljakutsed rakendamisel. Selle peakategooria all moodustusid kolm alakategooriat:

1) lisapersonali puudus, 2) personali teadmatus, 3) ebasobiv õpikeskkond.

Lisapersonali puudus on väljakutseks kõikides lasteaedades. Ühest küljest ei ole tugiisku, logopeedi ja abiõpetaja ametikohta lasteaia personali struktuuris loodud ja teisest küljest, kui see ametikoht on ka olemas, siis on nendele ametikohtadel väga raske inimest leida.

Lasteaia direktorite arvates on kaasava hariduse rakendamise väljakutseks *personali teadmatus*, mis põhjustab omakorda kollektiivis ebakindlust. Õpetajad ei ole läbitud koolitusi ning sellest tulenevalt ei teata täpselt, kuidas rakendada kaasavat haridust nii, et keegi selle tagajärjel ei kannataks.

Ma arvan, et õpetajate koolitamine on üheks oluliseks asjaks, et nad saaks julgust juurde ja ei oleks ebakindlad kaasava hariduse rakendamisel. (D1)

Ebasobiva õppe korralduse all pidasid lasteaia direktorid silmas, et raske on võimaldada väikese arvuga rühmasid või lubada, et ühtegi last ei peaks eraldama teistest lastest.

Seda rakendatakse nüüd juba rohkem, aga siiski vähe, üheks põhjuseks on suured rühmad. (D4)

Andmete analüüsi tulemusel tekkis esimese uurimisküsimuse alla tugispetsialistide osas kolm peakategooriat, tulemused on näha (joonisel 2).



Joonis 2. Ülevaade esimese uurimusküsimuse peakategooriatest tugispetsialistide kohta.

Kaasava hariduse tähenduse alla saadi neli alakategooriat: 1) kõikide laste kaasamine, 2) õpetamistel erinevustega arvestamine, 3) lasteaia asukoht ja 4) erivajadustega laste kaasamise positiivne mõju.

Kõikide laste kaasamine tugispetsialistide jaoks on eelkõige kõigi laste ühiselt osalemine tegevustes, kus on arvestatud kõikide laste eripäradega.

Just sellepärast, et igal inimesel on see oma potentsiaal, ükskõik, mis on tema see erivajadus, ta saaks olla ka teiste seas ja tema potentsiaali arendada. (T2)

Kaasavas hariduses tuleb *õpetamisel erinevustega arvestada* ehk vajadusest lähtuvalt, tuleks praktiseerida ja katsetada erinevaid meetmeid ning neid enda jaoks kohandada.

Kolmanda alakategooria all *lasteaia asukoht* tõid tugispetsialistid välja, et laps võiks saada kaasatud enda kodulähedases lasteaias, kuid nad märkisid ka ära, et alati ei pruugi see olla parim lahendus.

Minu enda jaoks tähendab see siis seda, et iga laps saaks võimetekohase hariduse ja eeldatavalt ikkagi enda kodulähedases lasteaias, aga ma pean tähtsaks ka seda, et olenevalt erivajadusest ei pruugi see kodulähedane koht talle kõige parem olla. (T2)

Analüüsi käigus selgus, et *erivajadustega laste kaasamine* on laste jaoks hea alus ühiskonnaks. Tugispetsialistid tõid välja, et kui kõik lapsed on koos ning erivajadustega lapsi ei sildistata ega eraldada, siis õpivad lapsed üksteisega rohkem arvestama, neil on kokkupuude erivajadusega ning nad õpivad neid lapsi aktsepteerima.

Rakendamist soodustavad tegurid. Selle peakategooria alla tekkis kolm alakategooriat:

1) õpikeskkond, 2) tugisüsteem ja 3) koostöö.

Õpikeskkond on kaasava hariduse rakendamisel soodustavaks teguriks. Õpikeskkonnas peab olema lisaruume eraldamiseks ja sobiva inventari olemasolu.

Oleks hea, kui on olema vastavad lisaruumid, et kaasavat haridust rakendada. (T2)
Tugisüsteemi all toodi välja, et oluline on majasisene toetus. Oluline on nii juhtkonna, teiste õpetajate kui ka tugispetsialistide tugi. Selleks, et tugisüsteem saaks toimida on vajalik ka personali areng, nii koolituste kui ka muu materjalide näol, mida iseseisvalt uurida.

Üheks kõige olulisemaks asjaks oleks kindlasti see, et tugivõrgustik oleks olemas siis personali näol, et sellist asja ei saa kindlasti üksi teha ja järgida. (T1)

Analüüsist tuli välja, et tugispetsialistid peavad soodustavaks teguriks ka koostööd. Uuritavad töid välja, et parendada oleks vaja infovahetust majasiseselt ning koostööd omavahel.

Väljakutsed rakendamisel. Selle peakategooria all moodustusid kaks alakategooriat:

1) rakendamise negatiivsed tegurid ja 2) ebasobiv õpikeskkond.

Rakendamisel negatiivseteks teguriteks töid tugispetsialistid välja, et kaasava hariduse rakendamisel on vaja järjepidevust ning üks tugispetsialist tõi välja, et kaasavat haridust rakendatakse aina enam ühiskonnast tulenevast survest, et seda peab tegema.

Kui arvestada seda, et me peame seda ikkagi rakendama, siis me teeme seda, sest ühiskonnas nõutakse seda aina enam. (T1)

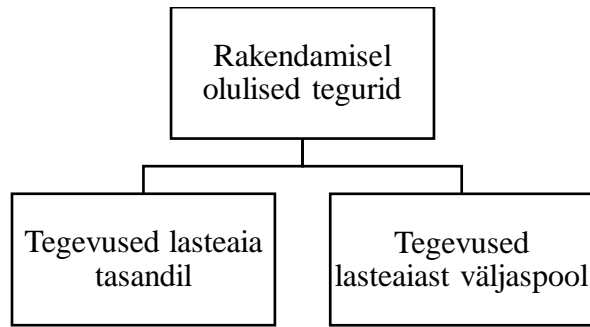
Seda kindlasti ei saa rakendada nii, et täna teeme ja homme enam mitte. (T1)

Analüüsis tuli välja, et tugispetsialistide jaoks on väljakutseks ka ebasobiv õpikeskkond, selle alla peeti silmas seda, et alati pole kodulähedane lasteaeda piisav lapsele. Selle tulemusena siiski on olukordi, kus tuleb ebasobiva keskkonna tõttu laps eraldada teistest.

Näiteks siis kuulmislangusega laps, tal ehk ongi parem hiie koolis ja nägemispuudega laps, et teda kindlasti üritatakse toetada, aga see ei pruugi alati õige toetus olla ja tegelikult oleks siiski paremad muud variandid. (T4)

Kaasava hariduse rakendamise olulised tegurid

Tulemused alapeatükis esitatakse direktorite ja tugispetsialistide kohta eraldi. Andmete analüüsi tulemusel tekkis teise uurimisküsimuse alla direktorite osas kaks peakategooriat, tulemused on näha (joonisel 3).



Joonis 3. Ülevaade teise uurimisküsimuse peakategooriatest direktorite kohta.

Tegevused lasteaia tasandil. Selle peakategooria alla moodustus neli alakategooriat:

1) lisapersonal, 2) majasisene koostöö, 3) õpikeskkond ja 4) personali areng.

Lisapersonal on kaasava hariduse rakendamisel direktorite hinnangul väga vajalik. Rühmades rakendatakse vajadusel aeg-ajalt lisainimesi nagu tugiisik, tugispetsialist, abiõpetaja. Samas on ka neid rühmasid, kus meeskonnas on pidevalt kindel abiline.

Meil on kaks tugiinimest, kes lähevad appi sinna kuhu vaja on, et nemad siis on abiks ja see toimib väga hästi. (D1)

Direktorid pidasid oluliseks *majasisest koostööd*, et kaasava hariduse rakendamine toimuks üksteise toetamise, aitamise, koostöö ja nõustamise toel.

Koostöö on kindlasti üks võtmesõnadest, sellest saab kõik alguse. (D4)

Õpikeskkonda, mis toetab kaasava hariduse rakendamist, pidasid direktorid oluliseks. Näiteks toodi välja, et lasteaia suund on moodustada väiksema laste arvuga rühmasid. Lisaks soodustab kaasava hariduse rakendamist sobivate vahendite olemasolu ning ühes lasteaias toodi välja, et muusika õpetaja on hariduselt eripedagoog, mille tulemusel rakendatakse ka muusikalist individuaaltöö, mis mõjub lastele positiivselt, lisaks on veel ka rühm, kus on õpetajaks eripedagoog.

Üheks olulisemaks asjaks ilmselt on see, et üritame laste arvu rühmades hoida võimalikult realistlikud, et meil ei oleks täis rühmasid. (D2)

Personali arengu all toodi välja, et esmatähtis oleks terve personali koolitamine kaasava hariduse teemal, seda just selleks, et kõigil oleks ühtne arusaam, teadmised ja suund kaasava hariduse rakendamiseks. Toodi välja ka, et juhtumite arutelu ja õpetajalt-õpetajale õppepäevad annavad positiivseid tulemusi.

Meie lasteaias toimub iga-aastaselt õpetajate ränne ning kogemuste vahetamine, seda peetakse oluliseks ja sellest on alati midagi õppida. (D3)

Tegevused lasteaiast väljaspool. Selle kategooria alla tekkis kaks alakategooriat: 1) piisav rahastus, 2) spetsialistide olemasolu

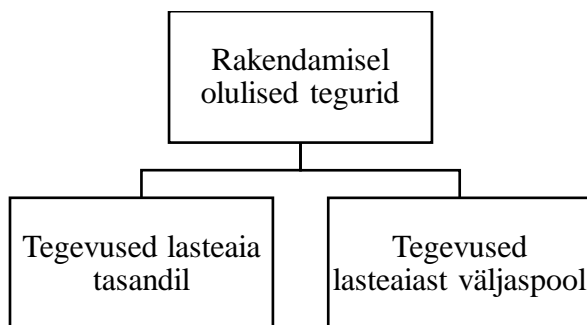
Piisava rahastuse all toodi välja, et kaasava hariduse rakendamiseks oleks vaja eelarvet suurendada, millega saaks pakkuda erinevaid võimalusi personalile just näiteks koolituste näol ning palgata veel lisainimesi. Lisaraha võimalus aitaks ka moodustada sobitusrühmasid juurde ja osta vajalikke vahendeid.

.../kuna erivajadustega lapsi tuleb järjest enam peale, siis kõikvõimalikud sobitusrühmad on vajalikud just nimelt sellepärast, et hoida laste arvu normaalpiirides. (D3)

Analüüsis tuli välja, et mitmed direktorid pidasid oluliseks *spetsialistide olemasolu*. Toodi välja, et tugispetsialistide kättesaadavus on raskendatud. Direktorid tõid välja, et kui lasteaias oleks võimalik luua täiskoormusega tugispetsialisti ametikoht, siis oleks ka lihtsam leida tugispetsialiste.

Spetsialistid on väga olulised, logopeed on oluline, mida meil hetkel ei oleks. Kui oleks kuskile võimalik öelda, et meil on vaja logopeedi, et tooge kohale, kahjuks sellist asja ei ole (D2).

Andmete analüüsi tulemusel tekkis teise uurimisküsimuse alla tugispetsialistide osas kaks peakategooriat, tulemused on näha (joonisel 4).



Joonis 4. Ülevaade teise uurimisküsimuse peakategooriatest tugispetsialistide kohta.

Tegevused lasteaias tasandil. Selle peakategooria alla tekkis neli alakategooriat:

1) lisapersonal, 2) personali areng, 3) majasisene koostöö ja 4) sobiv õppe korraldus.

Tugispetsialistid tõid välja, et *lisapersonali* olemasolu on vajalik ning see on abistav nii õpetajatele kui ka lastele. Lisapersonali all toodi välja abiõpetajaid, tugiisikuid, tugispetsialiste, HEV koordinaator.

Personali arengu all pidasid tugispetsialistid silmas, et kaasava hariduse paremaks rakendamiseks on hea, kui koolitus on läbitud ühiselt ning mitmed tugispetsialistid tõid välja, et majasisesed koolitused on positiivsema tagasisidega. Toodi veel välja, et erinevate situatsioonide läbirääkimine omavahel ja kogemuste jagamine annab kindlust ning teadmisi juurde personalile.

Koolituste osa on just hästi tähtis, et me peaksime just koolitama ka kindlasti õpetajaid, ka õpetaja abisid ja muud personali, mitte ainult tugispetsialiste. See on juba sellepärast oluline, et kõik saaksid meeskonnast toetada üksteist ja saaks kaasav hariduse rakendamisest aru. (T2)

Majasisese koostöö all peeti silmas üksteise toetamist, erinevate situatsioonide arutamist ning koostööd teiste spetsialistidega, et lastele pakkuda maksimaalset tuge. Oluliseks peetakse ümarlaudu koos personaliga. Tugispetsialistid tõid välja, et oluline on pingevaba koostöö.

Nõustame ja toetame õpetajaid ja muud personali vajadusel, meil on väga mõnusad ümarlauad juhtkonnaga, me alati sügisel istume ja arutame kõik lapsed läbi, nõustame ja koostame plaanid vajadusel. (T2)

Tugispetsialistid tõid välja, et *sobiv õppe korraldus* on oluline ja selleks oleks vaja laste arv rühmas hoida võimalikult väiksena, et kaasamine saaks toimuda paremini. Toodi veel välja, et ühes rühmas töötab eripedagoogi haridusega õpetaja, kes saab lapsi vajadusel igapäevaselt abistada ja suunata.

Mina arvan, et kõige mõistlikum olekski gruppides laste arv võimalikult väiksena hoida, et see on kohe üks tegur, mis aitab kaasa paremale kaasamisele. (T1)

Tegevused lasteaiast väljaspool. Selle kategooria alla tekkis neli alakategooriat: 1) tugispetsialistide koormuse arvestus, 2) asutuste vaheline suhtlus, 3) spetsialistide olemasolu ja 4) koolitused.

Analüüsis selgus, et üheks negatiivseks teguriks on *tugispetsialistide koormuse arvestus*. Uuritavad kirjeldasid, et tihtilugu ei võimalda tugispetsialisti töökoormus pakkuda tuge kõikidele abivajavatele lastele. Töökoormus on väiksem kui seda on laste toetamiseks ja nendega tegelemiseks vaja. Tugispetsialistid tõid välja, et paljud lapsed jäävad abita, kuna tuleb teha valikuid laste abistamisel, sest koormuse arvestus riigi tasandil ei ole piisavalt läbimõeldud ja sobiv kõikide laste abistamiseks, mis on vajalik kaasava hariduse rakendamisel.

Sest kahjuks paljud lapsed, kes ei ole nii SOS seisus, ei pruugi saada tuge, kuna tugispetsialistil pole tema jaoks aega ja kohta. (T3)

Ma leian, et koormuse suurendamine, et hetkel on minu koormus ainult 0,5 kohta ja ma pean aitama selle ajaga paljusid lapsi ning kurb on tõdeda, et me siiski ei jõua kõikide lasteni, nii väga kui me seda ka ei tahaks. (T1)

Asutuste vahelise suhtlus on tugispetsialistide jaoks oluline ning selle tulemusena soovitakse rohkem ja paremini lapsi aidata ja teha seda koostöös asutusest väljaspool olevate spetsialistidega.

Info liikumine on samuti oluline ja väga toetav, just laste kohta, kui nad on käinud erialaspetsialisti juures. Muidugi on see info konfidentsiaalne ja vanem ei pea seda infot jagama, aga see siiski on oluline, et last aidata ehk siis peaks võibolla riigi tasandil olema see kuidagi muudetud, et laps saaks 100% enda vajadustega tuge ning abi. (T2)

Tugispetsialistid pidasid oluliseks spetsialistide olemasolu, kuid tugispetsialistide saadavus on raskendatud, eriti just maapiirkonna lasteaedades. Mitmes lasteaias toodi välja, et spetsialistidest on puudu logopeed, kellega koostööd teha.

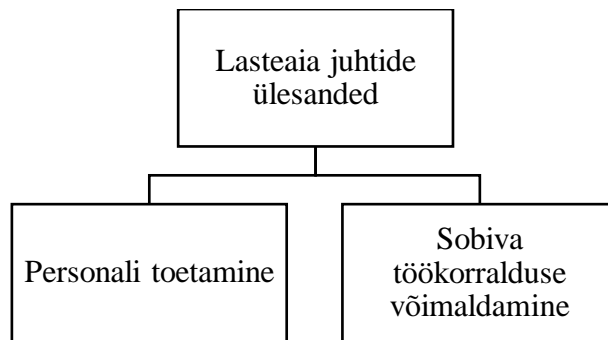
Tugispetsialistide leidmine maakohtades on raskendatud, aga see on kaasava hariduse rakendamise juures ka üheks oluliseks punktiks, et laps saaks ka väljaspool rühma tuge. (T2)

Tugispetsialistid töid välja, et kaasava hariduse koolitused on tihti suunatud koolile ning praktilisi näited lasteaia jaoks ei ole. Toodi välja ka, et väljaspool lasteaeda käiakse koolitustel paari õpetajaga ning hiljem tehakse kokkuvõtte ülejäänud personalile, sellise kokkukõhu viisiga võib jääda osale personalile oluline info kättesaamatuks.

Ma ise eelistaks majasiseseid koolitusi, et kõik saaksid sellest osa, sest tihtilugu saadetakse paar õpetajat ja nemad siis teevad nõ kokkuvõtte teistele, aga me inimestena ikkagi peame erinevaid asju tähtsaks ja meie teadmised on erinevad, siis sellise teise õpetaja kokkuvõttega ei saa ikkagi kõik õpetajad enda jaoks olulisi asju teada. (T1)

Lasteaia direktorite ülesanded kaasava hariduse rakendamisel

Andmete analüüsi tulemusel tekkis kolmanda uurimisküsimuse alla direktorite osas üks peakategooriat, tulemused on näha (joonisel 5).



Joonis 5. Ülevaade kolmanda uurimisküsimuse peakategooriatest direktorite kohta.

Personali toetamine. Selle peakategooria alla tekkis kolm alakategooriat: 1) personali areng, 2) personali omavaheline suhtlus, 3) personali toetamine.

Lasteaia direktorid tõid välja, et nende üheks ülesandeks on *personali arengu* soodustamine koolituste võimaldamise näol. Lisaks näevad direktorid ennast võimaluste loojatena õpetajate vajadustest lähtuvalt.

Ma arvan, et minu roll on eelkõige võimaluste loomine, minu roll on olla avatud kõikide laste ja töötajate vajadustele ja neile ka võimalused tagada. (D4)

Personali omavahelise suhtluse osas toodi välja, et kogemuste jagamine on väga oluline, lisaks erinevad arutelud ja vestlusringid, kus personal saab kokku ja ühiselt lahendada probleemi või nõustatakse üksteist. Nende korraldamine ja võimaluste loomine, see on direktori ülesanne.

Meie oma lasteaias oleme läbiviinud vestlusringe, kus siis tugispetsialistid ja rühmaõpetajad saavad arutada, kuidas neil on läinud ning millised eesmärgid või probleemid neil on. Ma leian, et sellised vestlusringid on ülimalt olulised kõigi jaoks, et me näeks, kuidas asjad toimuvad, kus oleks vaja parendustegevust teha. (D3)

Analüüsi käigus tuli välja, et direktorid peavad enda üheks ülesandeks ka toe pakkumist julgustavate sõnadega ja vestlustega.

Ma arvan, et mina juhina olen see tõukav jõud, innustaja. (D2)

Sobiva töökorralduse võimaldamine. Selle peakategooria alla moodustusid kaks alakategooriat: 1) lisapersonal rühmas ja 2) õpikeskkond.

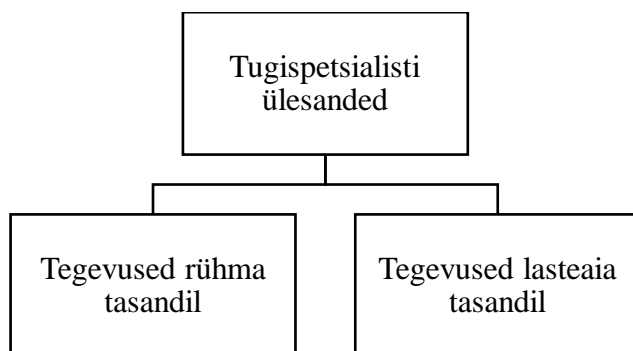
Direktorid tõid välja, et nende üheks ülesandeks on toetada personali vajadusel abistava inimesega, kelleks on siis tugiisik või abi õpetaja. Üks lasteaia direktor tõi välja, et neil on võimalus olnud kasutada eripedagoogi haridusega õpetajat rühmas ning see on toonud kaasa positiivseid tulemusi kaasamise osas.

Sellest aastast on meil ka üks rühm, kus siis on õpetajaks eripedagoog ning see kindlasti toetab rohkem lapsi ja juba praegu on näha, et selline rühm sobib lastele ja on positiivsed tulemused. (D2)

Lisaks toodi välja, et paljud direktorid võimaldavad lastele paremat õpikeskkonda selle jaoks üritatakse luua väiksema laste arvuga rühmasid ning rühmasid varustada vajaliku inventariga. Üks asi on kindlasti see, et meil vähemalt on püüd sellesse, et rühmad oleks väiksemad, sest siis on lastel ikkagi rahulikum keskkond ja tähelepanu on rohkem igale lapsele suurem. (D4)

Tugispetsialistide ülesanded kaasava hariduse rakendamisel

Andmete analüüsi tulemusel tekkis neljanda uurimisküsimuse alla tugispetsialistide osas kaks peakategooriat, tulemused on näha (joonisel 6).



Joonis 6. Ülevaade neljanda uurimisküsimuse peakategooriatest tugispetsialistide kohta.

Tegevused rühma tasandil. Selle peakategooria alla tekkis kaks alakategooriat: 1) õpetajate toetamine ja 2) töö lastega.

Tugispetsialistide jaoks on üheks nende tööülesandeks *õpetajate toetamine*. Nad toetavad õpetajaid nii rühmatöös ja nõustades neid raskuste ilmnemisel. Ühiselt lahendatakse erinevaid probleeme ja tehakse tihedalt koostööd.

Minu poole saab alati pöörduda, ma nõustan ja jõustan õpetajaid alati, kuidas oskan ja saan. Ma kindlasti toetan igakülgset õpetajaid ja olen neile alati olemas kõikide murede ja probleemidega. (T2)

Lisaks toodi välja veel, et üheks tugispetsialistide ülesandeks on eelkõige lastega töö ning laste arengu toetamine. Seda tehakse nii individuaalselt lapsega töötades kui ka nõustades lapsevanemaid lapse arengu toetamisel.

././tugispetsialistina töötan ka ise lastega individuaalselt, nõustan lapsevanemaid ja jagan juhtnööre, mis lapsele sobiks ning mis tema arengule kaasa aitaks. (T3)

Tegevused lasteaia tasandil. Selle peakategooria alla tekkis kolm alakategooriat: 1) koostöö, 2) personali nõustamine 3) lasteaia arendustegevuses osalemine.

Koostöö all pidasid tugispetsialistid silmas koostööd terve maja personaliga. Vajadusel korraldatakse ümarlaudu, ühiseid arutelusid, abistatakse arengukava koostamisel. Analüüsis tuli välja, et koostöö seisneb tugispetsialistide jaoks selles, kui jagatakse ühtseid muresid või probleeme, mis omakorda ühendavad personali ja tekib samastumine teiste õpetajatega.

Kaasava hariduse rakendamise veel paremaks muutmisel on head näiteks ümarlauad, kus saame aasta alguses kokku juhtkond, tugispetsialistid ja õpetajad, et iga rühm eraldi ning saab lapsed üle arutada ja kaardistada juba vajadusel mõned rakendamise meetmed. (T1)

Tugispetsialistid tõid välja, et üheks vajalikuks osaks on ka *personali nõustamine*. Siin mõeldi õpetajate nõustamist individuaalse arenduskava koostamisel, aga ka informeerimist kaasava hariduse materjalidest. Samas tuli analüüsis välja, et tugispetsialistid tahavad jagada õpetajatele informatsiooni kaasava hariduse rakendamise kohta, kuid osade õpetajatega on raske suhelda, kuna õpetaja on teistsugusel arvamusel. Tugispetsialistid tõid ka välja, et paljud õpetajad ei soovi uusi lahendusi proovida.

Õpetajate teadlikustamine on ka kindlasti alati teemaks, kunagi pole palju ennast asjadega kurssi viia ja juurde õppida. (T2)

Lasteaia arendustegevuses osalemise alla peeti silmas seda, et tugispetsialistid osalevad erinevatel dokumentide koostamistel, plaanide tegemisel ning nende üheks ülesandeks on ka personalile erialast informatsiooni edastada.

Me alati sügisel istume ja arutame kõik lapsed läbi, nõustame ja koostame plaanid vajadusel. (T3)

./../teine on siis selline informatiivne töö, et ma annan infot ja kogun infot. (T2)

Arutelu

Käesoleva töö eesmärgiks oli välja selgitada lasteaia direktorite ja tugispetsialistide arusaam kaasavast haridusest ja selle rakendamisest ning oma rollist kaasava hariduse rakendamisel.

Esimese uurimisküsimuse juures sooviti teada saada, milline on lasteaia direktorite ja tugispetsialistide arusaam kaasavast haridusest. Nii direktorid kui ka tugispetsialistid tõid välja, et kaasav haridus tähendab nende jaoks seda, kui kõik lapsed saavad tegutseda ühiselt tegevustes, olenemata mõne lapse erivajadusest. Tugispetsialistid lisasid veel, et kaasav haridus eeldab ka seda, et laps saab käia enda kodulähedases lasteaias ning selline kaasamine

on laste jaoks heaks aluseks, et kasvatada ühtsust lastes. Uuringus tuli välja, et arusaam kaasava hariduse mõistest on lasteaedades enamjaolt sarnane. Kivirand jt (2020) on samuti välja toonud, et ühine ja selge arusaam on olulised kaasava hariduse rakendamisel. Kaasava hariduse toimimiseks on vaja personali. Direktorid tõid välja, et personali puudus on üheks negatiivseks teguriks ning lisaks personali vähene ettevalmistus kaasava hariduse teemal. Jaagant (2016) on samuti välja toonud, et kaasava hariduse rakendamine sõltub tugisüsteemist ning pedagoogide ettevalmistusest. Direktorid ja tugispetsialistid on arusaamal, et õpikeskkond peab olema vastav, aga seda ei saa alati võimaldada. Häidkind ja Oras (2016) on välja toonud, et väikese laste arvuga rühm on kaasamise eelduseks. Uurimusest selgus, et väikese arvuga rühma on raske tagada ning sellest tulenevalt ei ole õpikeskkond kõigile sobilik. Kaasava hariduse toimimiseks on tugispetsialistide sõnul vaja ka sobivat õpikeskkonda, vajalikku inventari. Lastevanematele ja lastele kaasava hariduse eesmärgi selgitamine on direktorite sõnul üheks peamiseks teguriks, et kaasav haridus saaks toimida. Nelis ja Pedaste (2020) on enda loodud mudelis toonud välja samad tunnused, mis on kaasava hariduse toimimiseks olulised.

Teise uurimisküsimuse juures sooviti teada saada, mida peavad lasteaia direktorid ja tugispetsialistid oluliseks kaasava hariduse rakendamisel. Tugispetsialistid ja direktorid olid samal arvamusel, et kaasava hariduse juures on oluliseks lisapersonal, mida on leidnud ka Häidkind ja Oras (2016), et üha enam vajatakse abistavat personali rühmades. Tugispetsialistid kui ka direktorid pidasid veel oluliseks personali arengut kaasava hariduse teemal ning koostööd üksteisega majasiseselt. Kaasava õpetaja pädevusmudel on samuti välja toodud koostöö ja isikliku arengu punktid (Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur, 2012). Kui tugispetsialistid tõid välja kaasava hariduse arusaama juures, et inventar ja õpikeskkond on seotud kaasav hariduse mõistega nende jaoks, siis direktorid tõid välja, et kaasava hariduse rakendamisel on oluline sobivate vahendite olemasolu ning lisaks ka sobiv õpikeskkond. Tugispetsialistid siinkohal tõid välja, et nende jaoks on oluline sobiv õppe korraldus, et lapsed saaksid rühmas veel rohkem toetatud. Direktorid pidasid eelpool mainitud tegevusi ja asju oluliseks, siis uurimusest tuli välja see, et kõige jaoks, mida peetakse oluliseks kaasava hariduse rakendamisel ei jätku eelarvest raha, ei saa lubada koolitusi kõigile, uuemat ja sobivamat inventari saab osta minimaalselt, alati ei saa palgata lisapersonali jne. Lisaks tõid direktorid ja tugispetsialistid välja, et tugispetsialistide olemasolu on kaasava hariduse rakendamisel oluline, kuid nende kättesaadavus on raske, tugispetsialistid tõid välja, et logopeede ja eripedagooge on raske saada sellepärast, et maapiirkonda ei palgata tihti täiskohaga spetsialiste. Riigikontroll (2020) tõi välja samuti, et

spetsialistide puudumise korral on kaasava hariduse rakendamine raskendatud, lisaks on välja toonud ka Nelis & Pedaste (2020), et kaasava hariduse rakendamiseks on vaja piisavalt ressursse. Tugispetsialistid pidasid ka oluliseks veel asutuste vahelist suhtlust ja info vahetamist just selleks, et enda tööd veel paremini praktiseerida.

Kolmanda uurimisküsimuse juures sooviti teada saada, millised on direktorite ülesanded kaasava hariduse rakendamisel. Direktorid pidasid enda ülesandeks kõike personaliga seonduvat. Nad tõid välja, et nende ülesandeks on eelkõige võimaluste loomine personalile ja olla innustajaks, mille alla kuulub koolituste võimaldamine ja täita personali vajadusi kaasava hariduse rakendamisel. Õpetajaid on vaja pidevalt koolitada, et kaasavat haridust rakendada ja õpetajad tunneks ennast rakendamisel kindlamini on välja toonud ka Adams jt (2021). Direktorid pidasid enda ülesandeks ka personali omavahelise suhtluse algatamist suuremas ringis. Direktorid tõid välja, et erinevad arutelu vormid on positiivse tagasiside alati saanud ning nende toimumine on personali arengule ja suhtlusele hästi mõjunud. Haridus- ja teadusministeerium (2016) on samuti välja toonud, et direktori üheks ülesandeks on luua personalile võimalus aruteluks kolleegide ja tugispetsialistidega. Direktorid pidasid enda ülesandeks veel sobiliku töökorralduse võimaldamist lisainimeste näol rühmas ja tugispetsialistide olemasolu tagamise. Õpikeskkonna juures arvavad direktorid, et nende ülesandeks on luua hea keskkond, kus saab rakendada kaasavat haridust. Hea keskkonna all pidasid direktorid silmas väikese arvuga rühmasid ning inventari soetamist. Burm (2022) uuringus selgus samuti, et direktorite ülesandeks on luua mõistlik töökorraldus personalile ning ressursside jaotamist.

Neljanda uurimisküsimuse juures sooviti teada saada, millised on tugispetsialistide ülesanded kaasava hariduse rakendamisel. Tugispetsialistid jaotasid enda tööd kaheks, töö lasteaia tasandil ning töö rühmas. Töö lasteaia tasandil hõlmab endas koostööd terve maja personaliga, enim toodi välja ümarlaudade tähtsust ja seda, kui oluline on ühiselt personaliga arutleda erinevatel teemadel. Nii Tan (2021) kui ka Lundqvist ja Bodin (2018) on välja toonud, et koostöö peaks sisaldama erinevaid vestluseid, konsultatsioone. Veel pidasid tugispetsialistid enda ülesandeks ka õpetajate nõustamist kaasava hariduse teemal ja lasteaia arendustegevustest osalemist. Töö rühmas toob endaga kaasa õpetajate toetamist ja individuaalseid töid lastega ning ka lastevanemate nõustamist. Tan (2021) on välja toonud, et eripedagoogid on olulised kaasava hariduse rakendamisel, kuid tugispetsialistide töös on vaja teha muudatusi. Uuringus saab järeldada, et üheks muudatuseks võiks olla see, et õpetajad saaksid rohkem rühmapõhiselt tuge tugispetsialistidelt ning tugispetsialistid ja õpetajad ei ajaks eraldi enda rada, vaid teeks rohkem koostööd.

Kokkuvõtlikult saab öelda, et direktorid ja tugispetsialistide mõistavad sarnaselt kaasava hariduse mõistet, toodi välja sarnaseid definitsioone ning arusaamist kaasava hariduse rakendamisel. Tugispetsialistid ja direktorid peavad oluliseks rakendamise juures enamusele samu asju ning töid välja ka piiranguid, mis kaasava hariduse rakendamist mõjutavad. Nii direktorid kui ka tugispetsialistid töid välja olulised punktid, mis on nende ülesandeks kaasava hariduse rakendamisel.

Töö piirangud ja praktiline väärtus

Käesoleva bakalaureusetöö piiranguks võib välja tuua uurija vähesed kogemused intervjuude läbi viimisel ja analüüsimisel ning uurimistöö kirjutamisel. Kodeerimise osa oli töö kirjutajale keerulisem ja aeganõudvam, kui esmalt oli arvatud.

Töö praktiline väärtus seisneb ülevaates direktorite ja tugispetsialistide arusaamisest kaasavast haridusest, selle rakendamisega kaasnevatest olulistest aspektidest ja ülesannetest kaasava hariduse rakendamisel lasteaias. See annab võimaluse kõigis lasteaeades siinse uuringu tulemuste üle mõelda ja sobival viisil rakendada. Väärtusena saab veel välja tuua, et kvalitatiivne uurimisviis võimaldas põhjalikku uurimist ning sellest tulenevalt saadakse aru, kuhu peaks veel rohkem lasteaed panustama ja millised kohad vajaksid muudatusi.

Tänuõnad

Autor tänab uuringus osalenud direktoreid ja tugispetsialiste, kes leidsid aja ja tahtmise uurimuses osalemiseks. Eriline tänu minu lõputöö juhendajale Pille Nelisele, kes oli igati toeks, jagas tagasisidet ja soovitusi. Suurimad tänuõnad minu perekonnale, kes olid olemas ja uskusid minusse.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Stella Saamel

/Allkirjastatud digitaalselt/

22.05.2023

Kasutatud kirjandus

Adams, D., Mohamed, A., Moosa, V., Shareefa, M. (2021). Teachers' readiness for inclusive education in a developing country: fantasy or possibility?. *Educational Studies*.

<https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1908882>

Armstrong, D., Armstrong, A.C. & Spandagou, I. (2011). Inclusion: by choice or by chance? *International Journal of Inclusive Education*, 15, 29-39.

Burm, K. (2022). *Lasteaiaõpetaja hoiakud kaasava hariduse suhtes ja selle rakendamiseks vajalik tugi*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tartu Ülikool.

Bailey, J., Dorji, R., Graham, L., Miller, J., & Paterson, D. (2022) School leaders' attitudes to the implementation of inclusive education in Bhutan. *Asia Pacific Journal of Education*.

<https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/13603116.2021.1994661>

Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur (2012). *Kaasamist toetav õpetajakoolitus. Kaasava õpetaja pädevusmudel ja selle rakendamine*. https://www.european-agency.org/sites/default/files/profile_of_inclusive_teachers_et.pdf

Haridus- ja Teadusministeerium (2016). *Toe vajadusega õpilased: õppekorraldus ja tugiteenus*. Külastatud aadressil <https://www.hm.ee/uldharidus-ja-noored/alus-pohi-ja-keskharidus/toe-vajadusega-opilased-oppekorraldus-ja-tugiteenus>

Häidkind, P., & Oras, K. (2016). Kaasava hariduse mõiste ning õpetaja ees seisvad ülesanded lasteaedades ja esimeses kooliastmes. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 4(2), 2016, 60-88.

<https://doi.org/10.12697/eha.2016.4.2.04>

Jaagant, J. (2016, 6. mai). Kaasav haridus – palju mõtteid ja vastamata küsimusi. *Õpetajate leht*. <http://opleht.ee/2016/05/kaasav-haridus-palju-motteid-ja-vastamatakusimusi/>

Kivirand, T., Leijne, Ä., Lepp, L., & Malva, L. (2020). Kaasava hariduse tähendus ja tõhusa rakendamise tegurid Eesti kontekstis: õpetajaid koolitavate või nõustavate spetsialistide vaade. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 8(1), 48-71. <https://doi.org/10.12697/eha.2020.8.1.03>

Kutsestandard Eripedagoog, tase 7 (2018). Külastatud aadressil
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10683307>

Kutsestandard Õpetaja, tase 6 (2020). Külastatud aadressil
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10824210>

Lundqvist, J., & Bodin, U.L. (2018). Inclusive Classroom Profile (ICP): a cultural validation and investigation of its perceived usefulness in the context of the Swedish preschool.

International Journal of Inclusive Education, 25(3), 1-17.

<https://doi.org/10.1080/13603116.2018.1555867>

Masso, A., Salvet, S., Lepik, K. (2014). *Kvalitatiivse analüüsi tarkvara. Sotsiaalse analüüsi ja metodoloogia õpibaas*. Tartu Ülikool. <http://samm.ut.ee/kvalitatiivse-analyysi-tarkvara>

Mieghem, A., Verschueren, K., Petry, V., & Struyf, E. (2020) An analysis of research on inclusive education: a systematic search and meta review. *International Journal of Inclusive Education*, 24(6), 675-689. <https://doi.org/10.1080/13603116.2018.1482012>

Nelis, P., & Pedaste, M. (2020). Kaasava hariduse mudel alushariduse kontekstis: süstemaatiline kirjandusülevaade. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 8(2), 138-163.

<https://doi.org/10.12697/eha.2020.8.2.06>

Pedaste, M., Leijen, Ä., Kivirand, T., Nelis, P., & Malva, L. (2021). School leaders' vision is the strongest predictor of their attitudes towards inclusive education practice. *International Journal of Inclusive Education*. <https://doi.org/10.1080/13603116.2021.1994661>

Riigikontroll (2020). *Hariduse tugiteenuste kättesaadavus*

<https://www.riigikontroll.ee/Suhtedavalikkusega/Pressiteated/tabid/168/ItemId/1306/View/Docs/amid/557/language/et-EE/Default.aspx>

Tan, R. (2021). Exploring Successful Inclusive Practice in China: An Inclusive Public Kindergarten in Shanghai. In A. Köpfer, J.J.W Powell, R. Zahnd (Hrsg.). *International Handbook of Inclusive Education Global, National and Local Perspectives*, 313-327. Verlag Barbara Budrich Opladen, Berlin, Toronto.

Laherand, M-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: OÜ Sulesepp.

Rämmer, A. (2014). *Valimi moodustamine*. <http://samm.ut.ee/valimid>

Saldana, J. (2009). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Los Angeles: SAGE Publications.

Teadustöö eetika (s.a.). <https://www.eetika.ee/et/teaduseetika/teadustoo>

UNESCO (1994). *World Conference on Special Needs Education: Access and Quality. Salamanca*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000110753>

Õunapuu, L. (2014). Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. Tartu Ülikool.

https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lisad

Lisa 1 Intervjuu kava

Uuritavate taustaküsimused

Milline on Teie vanus?

Milline on Teie haridustase?

Milline on Teie tööstaaž?

Kas teil on kogemusi kaasavas rühmas töötamisel?

Milliseks Te peate oma teadmisi kaasava hariduse osas?

Kui palju või kas üldse olete läbinud kaasava haridusega seotud koolitusi/seminare?

Intervjuu küsimused

Milline on lasteaia juhtide ja tugispetsialistide arusaam kaasavast haridusest?

1. Mida tähendab Teie jaoks kaasav haridus?
 - a. Mida tähendab kaasava hariduse rakendamine teie jaoks?
 - b. Milliste teguritega kaasava hariduse rakendamisel tuleks arvestada?
2. Mida Te arvate kaasava hariduse rakendamisest?
 - a. Milliste teguritega kaasava hariduse rakendamisel tuleks arvestada?
 - b. Milliste laste eripäradega/vajadusetega kaasava hariduse puhul tuleks arvestada?
3. Miks on kaasava hariduse rakendamine teie hinnangul oluline?

Mida peavad lasteaia juhid ja tugispetsialistid kaasava hariduse rakendamisel oluliseks?

4. Mida on Teie lasteaias kaasava hariduse rakendamiseks tehtud teisiti võrreldes varasemaga?
5. Mis on Teie jaoks oluline kaasava hariduse rakendamisel?
6. Millised on kaasava hariduse rakendamisel väljakutsed?
7. Millised on Teie ettepanekud kaasava hariduse rakendamise parendamiseks Teie lasteaias?
8. Millist tuge Teie vajaksite kaasava hariduse rakendamisel lasteaias?

- a. Millist tuge peaks pakkuma riik/kohalik omavalitsus?
- b. Millist tuge oleks vaja lasteaia personalile?

Millised on lasteaia juhtide ülesanded kaasava hariduse rakendamisel?

- 9. Milline on Teie roll kaasava hariduse rakendamisel lasteaias?
 - a. Milline on kaasava hariduse rakendamisel õpetaja roll?
 - b. Milline on kaasava hariduse rakendamisel tugispetsialistide roll?
- 10. Kuidas on õpetajad toetatud kaasava hariduse rakendamisel teie lasteaias?
 - a. Kuivõrd rakendatakse rühmades vajadusel lisa inimest (tugiisik, tugispetsialist abiõpetaja)?
 - b. Kuivõrd soodustab kaasava hariduse rakendamist koostöö õpetajate vahel? Milles koostöö täpsemalt seisneb/seisnema peaks?
 - c. Kuivõrd rakendatakse teie lasteaias õpikogukondi või muid õpetaja professionaalset arengut toetavaid tegevusi kaasava hariduse rakendamisel teie lasteaias?
 - d. Kas Teil on toimunud/toimuvad lasteaia õpetajatega/personaliga regulaarselt vestlused kaasava hariduse teemal?

Millised on tugispetsialistide ülesanded kaasava hariduse rakendamisel?

- 11. Milline on Teie roll kaasava hariduse rakendamisel lasteaias?
 - *Kuidas Teie toetate õpetajaid kaasava hariduse rakendamisel?
- 12. Kuivõrd soodustab kaasava hariduse rakendamist koostöö õpetajate ja tugispetsialistide vahel? Milles koostöö täpsemalt seisneb/seisnema peaks?

Intervjuu lõpuosa: Kas Te soovite omalt poolt veel midagi lisada kaasava hariduse rakendamiseks Teie lasteaias?

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Stella Saamel,

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose “Lasteaia direktorite ja tugispetsialistide arusaam kaasavast haridusest ja selle rakendamisest ning oma rollist kaasava hariduse rakendamisel.”, mille juhendaja on Pille Nelis, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Stella Saamel
22.mai 2023