

KINNITATUD

digitaalselt allkirjastatud

Mart Laidmets

Haridus- ja Teadusministeeriumi
üld- ja kutsehariduse asekancler



Teko arengukava 2016-2020

Kooskõlastatud kooli nõunike kogus: 5.mai 2015; pr nr 1-5/2

Muudatused kooskõlastatud nõunike kogus:10.dets 2015; pr nr 1-5-4

Kinnitatud kooli nõukogus: 29.aprill 2015; pr nr 1-6/23

Muudatused kooskõlastatud kooli nõukogus: 22.-28. oktoober 2015; pr nr 1-6/45

Muudatused kinnitatud kooli nõukogus: 16.dets 2015; pr nr 1-6-53; 16.12.2016

Tallinn 2016

Sisukord

Sissejuhatus	3
1. Teko üldiseloomustus ja juhtimisstruktuur	3
2. Sise- ja väliskeskonna analüüs.....	5
2.1 Väliskeskonna mõju	6
2.2 Arengukava 2011-2014 täitmise analüüs	7
2.2.1 Juhtimine	8
2.2.2 Õppeprotsess, õpilase arengut toetav õppetöö korraldus.....	8
2.2.3 Personalitöö.....	9
2.2.4 Koostöö partnerite ja huvigruppidega.....	10
2.2.5 Ressursid	10
3. Arengukava 2016-2020 sihid	12
3.1 Teko visioon, missioon ja põhiväärtused	12
3.2 Strateegilised üldeesmärgid ja indikaatorid.....	13
3.2.1 Õppe- ja kasvatustegevus ja neid toetavad tugiteenused.....	14
3.2.2 Õpetööväline huvitegevus, õpilasomavalitsuse tegevus.....	16
3.2.3 Suhted avalikkusega ja koostööpartneritega.....	17
3.2.4 Personali arendus.....	18
3.2.5 Eestvedamine ja juhtimine.....	19
4. Riskid ja nende maandamine.....	21
5. Arengukava juhtimiskorraldus, uuendamise ja täiendamise kord	21
6. Arengukavas püstitatud eesmärkide täitmise seiramise põhimõtted	21
7. Teko arengukava aluseks on võetud dokumendid:.....	21
8. Lisad	22

Sissejuhatus

1. Teko üldisloomustus ja juhtimisstruktuur

Tallinna Teeninduskool (edaspidi Teko, aadress Majaka 2, 11412 Tallinn) on HTM haldusalas põhimääruse alusel tegutsev riiklik kutseõppeasutus.

Teko on kahe suure kaubandus- ja kulinaariakooli - Tallinna Kaubandus- ja Kulinaariakool (vene õppekeelega) ning Juhkentali Kaubanduskool (eesti õppekeelega) liitmisel 1997. aastal tekkinud kakskeelne kutseõppeasutus, mille ajalugu ulatub tagasi aastasse 1945. Tänapäevaks on Tekost välja kujunenud suurim riiklik kutseõpet pakkuv majutuse-teeninduse-kaubanduse valdkonna kool Põhja-Eesti regioonis.

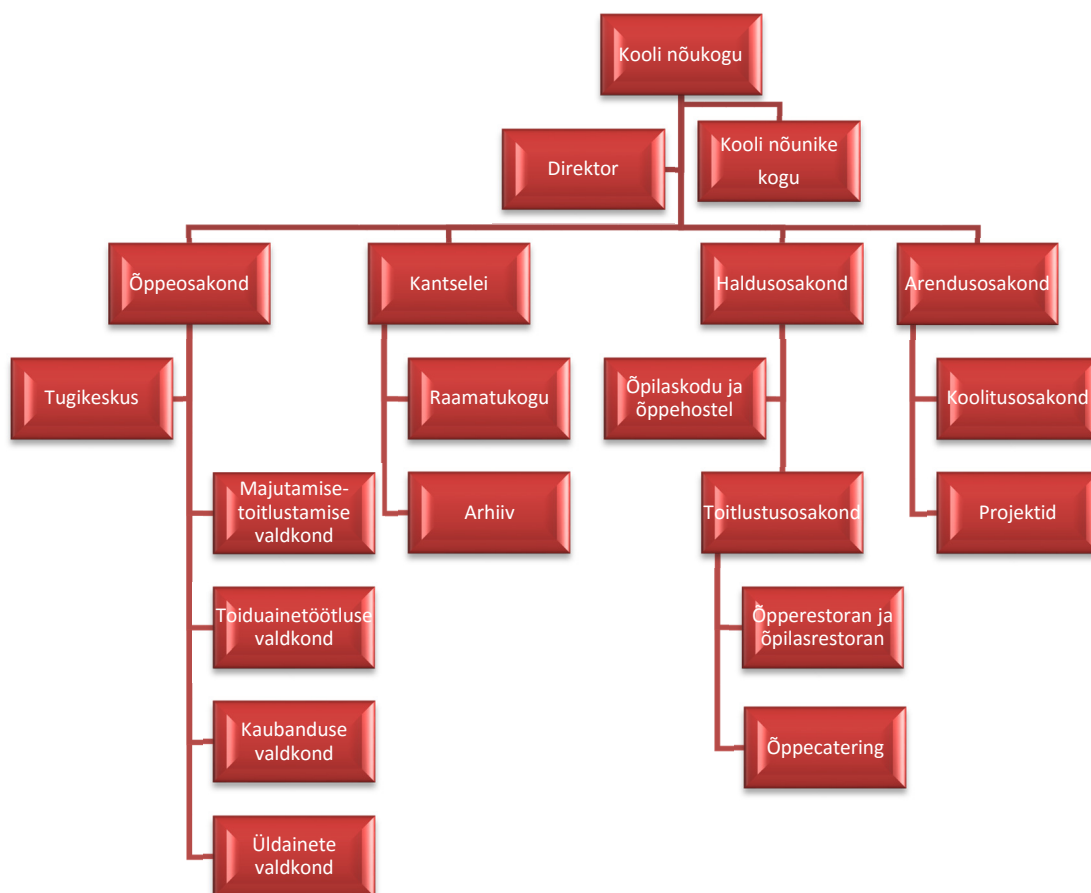
Kool on arvestatav koostööpartner tööandjate liitudele (EHRL*, EKL*, EKEL*, EPÜ*, EVEA*, ETHL* (tärnide tähendused kirjutatud lahti arengukava viimasel lehel), Leivaliit, Kutsekoda, Eesti Pagarite Selts, Eesti Toiduliit), rakendamaks parimat praktikat kutseõppes. Samuti kuulub kool Euroopa Hotelli- ja Turismikoolide Liitu (AEHT), mille põhitegevus on selles valdkonnas koolide kogemuste vahetamine ja võrdlemine ning konkurentsivõimelise õppe arendamine liikmeskoolides. Kooli töötajad on aktiivsed kogu Eesti kutsehariduses kaasa rääkimas nii õppekavade arenduses kui ka koolikorralduses (projektid ja EKEÜ). Teko õpilased osalevad õpetajate juhendamisel paljudel kutsealastel võistlustel nii Eestis kui ka välisriikides. Nii on meie õpilased osalenud edukalt näiteks AEHT konkurssidel, WorldSkillsil, EuroSkillsil, vabariiklikel erialavõistlustel. Lisaks on meie õpilased pälvinud mitmete erialaliitude poolt nimelisi stipendiume.

Teko arengukava 2016-2020 on jätkudokumendiks kolmele varasemale strateegiale. Uus dokument järgib eelnevatel perioodidel seatud eesmärke ning määratleb ülesanded ja arendustegevused kuni aastani 2020. Antud dokumendis on põhjendatud arengukava koostamise vajadust, peamisi probleeme ning selgitatud arengukava eesmärki.

Juhtimisstruktuur

2013. aastal toimus struktuurimuudatus seoses Kutseõppeasutuse seaduse muudatustega, mille tulemusel muutsime põhimäärust ja loodi arendusosakond alates 2013. aasta 1.septembrist. Kooli juhtimisstruktuuri muudatus toimus 2014 jaanuaris, kui rakendati tööle uus 23-liikmeline kooli nõukogu. Kooli juhtkonna koosseisu vähendati kuuele liikmele (direktor, õppedirektor, arendusjuht, haldusjuht, kantseleijuhataja ja toitlustusjuht). Nõukogu koosolekud toimuvad kord kuus, juhtkonnal kord nädalas. Protokollid on avalikud ja kooli nõukogu koosolekule võib tulla osalema etteteatamisega iga töötaja või õpilane.

Joonis 1. Juhtimisstruktuur



2. Sise- ja väliskeskkonna analüüs

SWOT- analüüsi kokkuvõte vt Lisa 3

Tallinna Teeninduskool on tööandjate liitude poolt tunnustatud õppe- ning eksamikeskus koka, müüja, kelneri, pagari, kondiitri, hotelli- ja puhastusteenindaja erialadel. Kool toetab õppurite arenguvõimalusi nii õppekavade kui õppetöö uuendustega. Mitmetel aastatel läbiviidud rahuloluküsitluste tulemusel on õppijate rahulolu kooliga kõrge ning Teko õppijad saavutavad Eesti ja rahvusvahelistel kutsevõistlustel kõrgeid kohti.

Teko on õppijate arvu poolest Põhja-Eesti suuruselt kolmas kool. Vaatamata kehvale demograafilisele situatsioonile ja õppijate arvu üldisele vähenemisele on riikliku koolitustellimuse (RKT) täitmine olnud stabiilne.

Hoolimata eeltoodust on Teko nõrkuseks õpilaste suur väljalangevus. Selle trendi pidurdamiseks on Teko käivitanud mitmeid meetmeid hõlmava tugisüsteemi õpilaste toetamiseks ja väljalangevuse vähendamiseks. Nendeks on: tugikeskuse loomine, tugispetsialistide abil juhtumipõhiselt sekkumine õpilase toetamiseks, et ta suudaks edukalt õppetööle keskenduda. Valminud on õppeosakonna plaan üleminekuks täielikult eestikeelsele õppele.

Kooli materiaal-tehnilise baasi hea tase ja tehnoloogilised võimalused toetavad õppeprotsessis õpetajate parima praktika rakendamist.

Teko personal on kvalifikatsiooninõuetele vastav, kooli meeskonda iseloomustavad pühendumus, arenguvalmidus, motiveeritus, koostöö ja efektiivne eestvedamine. Personali rahulolu kooliga on kõrge.

Viimaste aastate eneseanalüüsides selgus, et pedagoogilise ja administratiivpersonalitunnustus- ja motivatsioonisüsteem vajab arendamist. Kuna väheneb põhikooli baasil õppurite arv, tuleb leida enam õppijaid täiskasvanud õppurite hulgast ja sellest tingituna on probleemiks töömaailma vähene kaasamine õppetöösse. Täiendusõppe osakonna areng ei vasta eelmise aengukava perioodis püstitatud eesmärkidele – kujunemine koolituskeskuseks.

Suurimaks väljakutseks on õpilaste suur väljalangevus. Erivajadustega õppijate toetamisel on takistuseks õpetajate vähesed eripedagoogilised koolitusvõimalused ja töötasustamise süsteem, mis ei võimalda individuaalset õpet. Pedagoogilise personalitunnustus tuleb toetada aspektist, et õpetamine kutsekoolis nõuab algselt õpilaste oskuste kaardistamist, sest sageli alustavad õppurid ei vasta põhikooli lõpetanute eeldatavale baastasemele. Seetõttu on kutsekooli õpetajad ja tugisüsteem sunnitud tegema palju lisatööd selleks, et anda õpilasele tema võimetekohane lähteasukoht kutsehariduse edukaks omandamiseks.

Tööprotsesside arendust on takistanud ka töötajate tavapärasest suurem liikuvus tööandjast sõltumatutel põhjustel aastal 2014.

Arvestades erialase hariduseta inimeste osakaalu riigis, on kooli jaoks probleemiks kutsehariduseta inimesteni jõudmine, kuid seda ei suuda kool teha riigi teiste süsteemide abita.

Suureks probleemiks on õppijate arvu vähenemine, mida põhjustab väljaränne, rahvastiku vananemine ja madal sündivus. Aasta-aastalt on vähenenud osadel erialadel avalduste arv sisseastumisprotsessis.

Üldhariduskoolist tulevate õpilaste üldoskuste madal tase, sh eesti keele oskus ning õpetajate eesti keele oskuse mitterahuldav tase, tingivad kutsekoolile lisatööd. Õpetaja elukutse maine ja töötasu ei motiveeri õppureid seda elukutset valima. Kutsehariduse lõputunnistuste ja kutsete omandamise vähene väärtustamine tööandjate poolt ei toeta elukestva õppimise mõtet.

Kool saab toetada HEV õpilaste õppimist, see aga nõuab probleemi - järsult suurenenud vajadus eripedagoogilise kompetentsi järele – lahendamist. Samuti nõuab see koolilt 3. taseme õppekavade loomist.

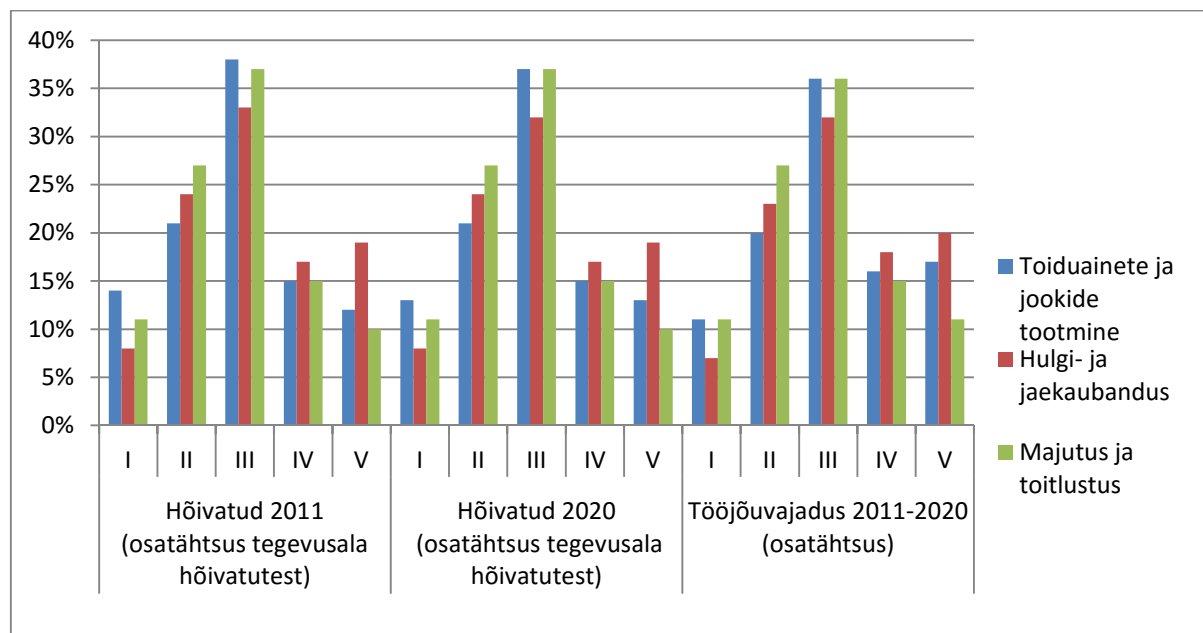
Oluline on regulaarse koostöö arendamine erinevate partnerite ja huvigruppidega: karjäärinõustamiskeskused, noortekeskused, maavalitsused, liidud, Töötukassa, teised asutused. Kooli tööd toetab koostöö kutsekoolide juhtide, EKEÜ, HTM, HITSA, Innove ja Kutsekojaga. Seoses uue programmiperioodi teavitustega on suurenenud tööandjate huvi tõus ja võimalus nende kaasamiseks õppeprotsessi ning töökohapõhise õppe abil õppurite arvu suurendamise võimalus.

2.1 Väliskeskkonna mõju

Vaadeldes praeguseid suundumusi ja teiste riikide kogemusi on näha, et järgneva 5 aasta jooksul jätkub teenindussektori osatähtsuse suurenemine Eesti majanduses, teenuste ja haridusasutuste kontsentreerumine (sh koolivõrgu ümberkorraldamise kava elluviimise mõjul) ja töökohtade vähenemine keskustest väljaspool.

Võrreldes 2009.-2011. aasta keskmisega näeb Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi (MKM) tööjõuvajaduse prognoos 2020. aastaks ette vajadust ca 7700 uue teenindaja järele. See on oluline regionaalse arengu võtmes, kuna annab võimaluse tasakaalustada näiteks põllumajanduses vähenevaid töökohti. Samuti on sektor hüppelauaks noortele, kuna kõige enam töötajaid on majutuses ja toitlustuses vanusegrupis 20–24.

Joonis 2. Tööjõuvajadus haridustasemete lõikes



Vajaduse hinnang tugineb tänasele hariduslikule struktuurile, kuid lähtuvalt ametikohtade nõuetest on I ja II taseme puhul eelistatav kutse- või ametialase ettevalmistuse olemine

I: alghariduseta, algharidus või põhiharidus (ISCED 0–2);

II: keskkharidus ilma kutse-, ameti- või erialahariduseta (ISCED 3A ilma kutse-, ameti- või erialahariduseta). Kutseharidus, kutseharidus koos keskkhariduse omandamisega, kutsekeskkharidus põhihariduse baasil;

III: kutsekeskkharidus keskkhariduse baasil (ISCED 3–4, välja arvatud ilma kutse-, ameti- või erialahariduseta 3A);

IV: keskeri-/tehnikumiharidus pärast keskkharidust, kutsekõrgharidus, rakenduskõrgharidus (diplomiõpe) (ISCED 5B);

V: bakalaureus (kõrgharidus), magister, teaduste kandidaat/doktor (ISCED 5A ja 6).

RKT koostamisel lähtutakse MKMi prognoosidest ning andmetest õppeasutuste lõpetajate rakendumise kohta tööturul. Tööjõuvajadus jälgib suures osas tänast tööturu struktuuri – suurema mahuga tegevusaladel on lähiaastatel vaja ka rohkem töötajaid. Kuigi tööjõuvajaduse prognoosis kasutatavad majandusharud ei ole sageli otseselt ühendatavad RKT esitamisel kasutatavate õppekavarühmadega, saab paljudel erialadel paralleelsele siiski tõmmata.

RKT täitmine koolis (v.a koduteenindus) ületab riiklikku sihti 90% erialade lõikes, kogu kooli lõikes 100%. RKT täitmist jälgitakse kalendriaasta jooksul, arvutades, mitu protsenti riigi poolt antud koostamis-kohtadest õppekavarühmas on täidetud.

2013.a viis Poliitikauuringute Keskus Praxis läbi uuringu „Kutseharidus ja muutuv tööturg“, milles vaadeldi Eesti erasektori tööandjate ootusi kutseharidussüsteemi suhtes, sh nüüdisaegse kutseharidusliku väljaõppe saanud töötajate kompetentside vastavust töökohtadel nõutavale. Teenindussektori fookusrühmas osalenud ettevõtted näevad oma tulevikku suhteliselt stabiilsena ega oota erilisi muudatusi. Sektor on seotud riigi elatusasemega ja seetõttu käiakse sama jalga üldise nõudlusega. Samas fookusrühmas tuntakse muret selle pärast, et kutseõppeasutuse lõpetanute ja erialase haridusega inimeste töösustes ei ole paraku väga suurt erinevust. Erialase haridusega töötajate heaks küljeks peetakse taustsüsteemi paremat tundmist – seda, kuidas näiteks turism, toitlustus ja majutus toimib. Leitakse, et kool võib investeerida tehnilise baasi arendamisse ja tõsta noorte oskuste taset, kuid klienditeeninduse alal sõltub kõik suhtumisest.

Praxise uuringu järgi on teenindussektoris kutsetunnistus ideaal, mille poole püüeldakse, kuid ettevõtte selle olemasolu praegu ei tähtsusta. Ühelt poolt on see ettevõtjate hinnangul seotud vajalike oskuste mittediferentseerimisega, kuid teisalt ka sellega, et ettevõtjate vahel puudub veel ühtne kokkulepe selle kohta, et kutsetunnistus on vajalik ja nõutav.

Töötajate värbamisel peavad tööandjad kõige tähtsamaks isikuomadusi ja sotsiaalseid hoiakuid. Eriti noorte puhul ei eeldata, et koolist tulnud õpilane oleks sama oskuslik kui aastatepikkuse töökogemusega meister. Kutseõppeasutustelt oodatakse, et sealt pärit noored oleksid omal alal töötamiseks motiveeritud.

Teenindavatel tegevusaladel (majutus ja toitlustus) peetakse olulisemaks kui teistes vaadeldud sektorites probleemilahendamise oskusi (vastavalt 69 ja 77% ettevõtetest võrreldes 52–56%ga teistes sektorites), klienditeenindusoskusi (vastavalt 80 ja 84% ettevõtetest võrreldes 32–45%ga teistes sektorites) ning turundus- ja müügioskusi (vastavalt 71 ja 58% ettevõtetest võrreldes 26–40%ga teistes sektorites).

2.2 Arengukava 2011-2014 täitmise analüüs

Eelmise arengukava perioodi eesmärgiks oli luua mitmekülgsete paindlike õppevõimalustega avatud koolituskeskus.

Mitmekülgse all mõtlesime erinevate õppevormide ja –liikide samaaegset kasutust, paindlikkuse all õpilase võimalust siseneda VÕTA abil õppeprotsessi ning ka individuaalsete õppevõimaluste rakendamist.

Tulenevalt kooli koolituskeskuseks kujundamise eesmärgist on valdkonniti määratletud alaeesmärkide täitmine järgnev:

2.2.1 Juhtimine

- Saavutada parimate Euroopa koolide tase - tase saavutatud
 - 2014 EuroSkillsil kokaõpilane - meisterlikkuse medal ja 8.koht; AEHT-I II koht - kokk; Noorel Meistril kondiiter I koht, müügivõistlusel kaks I kohta ja eripreemia;
 - Meie kokaõpetaja Kristi Tiido oli 2014 EuroSkillsi kokavõistluste peakohtunik;
 - 2013 AEHT-I I koht – kokk, II koht – kelner, III koht – kondiiter; EstoSkills e Noor Meister: kondiiter III koht; parim Noor Teenindaja ja pagar I koht;
 - 2012 kelneri võistlustel eriauhinnad, Grillium I ja III koht;
 - 2011 AEHT-I vastuvõtutöötaja III koht, Kutsekoolide müüjavõistlusel kaks III kohta, I ja II koht.
- Tulemustele orienteeritud ja igakülgetele analüüsidele tuginev otsustusprotsess
 - Andmed kogutud, analüüsitud ja esitatud enamustes valdkondades kord aastas kogu kollektiivile;
 - Indikaatorid üle vaadatud ja analüüsitud vt Lisa 2.
- Kogu informatsiooni edastamine kollektiivile ja kõigi kaasamine otsustusprotsessi
 - Arendusseminarid läbi viidud, toimiv uue struktuuri järgne meeskonnatöö va arendusosakond, mille töö käivitati alles 2013 sügisel ja töö meeskonna loomisel käib;
 - kooli info on koondatud ühtsesse inforuumi.
- Tagasiside saamine kollektiivilt
 - Tagasiside saadud arenguveestluste ja eneseanalüüside kaudu, esitatud kollektiivile ja kooli nõukogus iga-aastaselt, arvesse võetud tegevuskavade muutmiseks ja planeerimisel;
 - Koolis toimuvad regulaarselt töötajate ühisseminarid.
- Juhtkonna arendustöö
 - Juhtkonnast õppedirektor ja direktor osalesid õpilaskeskse kooli loomise koolitusprogrammis 2014;
 - Juhtkond analüüsis oma koostööd iga-aastaselt;
 - Juhtimisstruktuuri muutmine on läbi viidud vastavalt uuele kutseõppeasutuse seadusele.
- Kutseõppe maine tõstmine
 - Õppekavades valikmoodulite pakkumisel arvestatakse nii tööandjate kui õppijate huvidega;
 - Õpilaste toetamiseks, eelkõige väljalangevuse vähendamiseks, viis kool 2011-2013 läbi tugisüsteemi loomise ja töö käivitamise projektipõhiselt. Alates 2013. veebruarist on tugikeskuse vastavad spetsialistid jätkanud eelarvepõhiselt;
 - Otsuseid tehakse laiapõhiselt, et iga töötaja saab olla teadlik kooli mainekujundaja.

2.2.2 Õppeprotsess, õpilase arengut toetav õppetöö korraldus

- On välja töötatud õppekavad, mis vastavad kutsestandardile ja RÕKile. Kooli lõpetaja kutseoskused vastavad kutsestandardile
 - Õppekavad on uuendatud vastavalt RÕK-idele;
 - Õppekavadesse on lisatud valikmoduleid ettenähtud mahus, korrigeeritud õppeainete mahte ja vähendatud kattuvusi õppeainete sisu osas;
 - õpioskuste moodul rakendatud vastavalt juhtivõpetajate ettepanekutele põhikoolijärgsetes rühmades;
 - kooli- ja kutseeksamid on ühitatud;
 - VÕTA on rakendunud kõigile soovijaile ja kõigil erialadel, töökohapõhine õpe on rakendunud 4 erialal;
 - eestikeelsele õppele üleminekuks õpetatakse eesti keeles üldaineid (kunstiõpetus, lilleseade, kehaline kasvatus, valikuliselt geograafia); erialatundides õpetatakse eestikeelset erialast terminoloogiat;

- alates aastast 2010 on kasutusel iga-aastaselt edasiarendatav veebipõhine õppeinfosüsteem ÕIS, mida kasutatakse muuhulgas ka dokumendihalduseks ja õppetöö planeerimiseks, mis tagab paremini õppetegevuse planeerimise;
- Eelkurseõpet (kutsealane eelkoolitus) viidi läbi koostöös Õismäe kooliga (erivajadustega õppija). Eelkoolitust üldhariduskoolidega ei toimunud, sest Sikupilli kool ei leidnud vahendeid koolituste läbiviimiseks.
- Süsteemne praktikakorraldus, mis kõikidel õppekavadel toetab kutseoskuste omandamist
 - Koolipõhises õppes ei oma praktikabaaside atesteerimine juriidilist alust, olulisem oli kokku leppida tööandjatega, et praktika toimuks vastavalt õppekavas ette nähtud praktika sisule;
 - Toimus praktikaaruande vormi ja sisu muutmine (viidud elektroonseks, ÕISI);
 - Praktikajuhendajate koolitusi on läbi viidud nii täiendusõppe kui projekti raames – 2014 on koolitatud 120 praktikajuhendajat. Igas õppekavarühmas arengukavalist eesmärki 1 koolitus aastas - ei ole saavutatud;
 - Juhtivõpetajad tegid aasta kokkuvõtte ja analüüsi iga aasta lõpul erialade lõikes ning praktika korraldust muudeti vastavalt ettepanekutele.
- Kutsesuunitlusõppe rakendamine põhikoolis ja keskkoolis. Põhikooli õpilastega karjäärivalikõppe suurendamine
 - Aastail 2011-2014 on rakendatud õppekavadesse karjääriõpet 2 õppekaval - valikainena. Seoses uutele õppekavadele üleminekuga alates aastast 2014/15 on karjääriõppe kohustuslik moodul kõikides õppekavades;
 - koostöös üldhariduskoolidega on kooli ja erialasid tutvustatud üldhariduskoolide õpilastele: Teeviit, Noor Meister, piparkoogivõistlused, piirkondlikud karjääripäevad, lahtiste uste päevad.
- Füüsiliselt ja vaimselt tasakaalus õpilane, usalduslik ja õpilast toetav õhkkond
 - Õppetöövälise tegevuse on kooli tegevuskava üks osa, kuna põhiõppekavades vähendati kehalise liikumise tunde, siis pöörame tähelepanu liikumisvõimalustele koolis (spordivõistlustest osavõtt, huviringid, spordisaalide vaba kasutus õpilastele);
 - Tugisüsteemi loomine (vt eelnevalt) toetab õpilase arengut, kuid ei jõua veel iga õpilaseni;
 - Arenguestluste läbiviimine õpilastega toimub vastavalt vajadusele, õpi- ja käitumiskeskustega õpilastele toimuvad õppekomisjonid ja individuaalne nõustamine tugispetsialistide poolt;
 - Õpetajatele on läbi viidud sisekoolitused grupiprotsessidest, arenguestluste läbiviimisest, kuulmispuudega õppija toetamisest, erivajadustega õppija toetamisest, koolivägivallast.
- HEV õpilastel on vajadustest lähtuv õppevorm
 - Aastaks 2014 jõudsi sellele, et suudame tuvastada HEV õpilased ja anda neile ka vastavat nõu õpinguteks, kuid pole veel jõudnud õppevormide loomiseni, probleemiks on kujunenud ka HEV õpilaste arvu pidev suurenemine. Erivajadustega õpilaste rühmale on rakendatud pikendatud õppeaeg (tunnijaotuse muutmine).
- Elukestev õpe, s.h. taseme tõstmise koolitused
 - Tekos õpetatavate erialade baasil täiendus- ja ümberõpe nii asjast huvitatutele, kui ka professionaalidele. Tekos tehakse tihedat koostööd Töötukassaga;
 - Täiendusõppes oskustööliste ja tööturult kõrvale jäänutele väljaõpe;
 - Kvalifikatsioonitõstmise kursused kooli erialadel, kaasates tippspetsialiste nii Eestist kui ka väljaspoolt.

2.2.3 Personalitöö

- Pedagoogilise personali professionaalsus, toetamiseks õpilase arengut õppekasvatustsüsteemis
 - Koolitus-, stažeerimis- ja mentortegevuse süsteemne arendamine; osalemine projektides. On loodud stažeerimist ja enesetäiendamist reguleeriv dokument, õpetajatele on võimaldatud osaleda rahvusvahelistes projektides (arengukava perioodil 4 välisprojekti), nii erialastel kui pedagoogilistel koolitustel; arenguvõimalusena osalemist riiklike õppekavade ja kutsestandardi väljatöötamise töörühmades; vene emakeelega töötajate eesti keele oskuse arendamiseks läbi

viidud koostöös MISAgA keeleõppe projekt. Õpetajate kvalifikatsioon ja täiendusõpe vastab arengukavalistele eesmärkidele, stažeerimine on arvatud õpetaja aastakoormuse sisse, kuid kõikide õpetajate osas ei ole eesmärgid saavutatud õpetajate suure töökoormuse tõttu;

- Saavutada põhikoormusega õpetajate kvalifikatsioonile vastavus sh riigikeele oskus – kõik pedagoogid ei vasta veel nõutavale tasemele;
- Iga õpetajale on loodud arenguvõimalus;
- Individuaalse arenguplaani koostamine ja eripädevuste tõstmine toimub läbi iga-aastase eneseanalüüsi ja koolituste valimine vastab kooli eesmärkidele ja töötaja võimetele. Lähtuvalt õppija vajadusest on läbi viidud sisekoolitused kogu personalile vt eespool;
- On kirjeldatud õpetajate tööülesanded, välja töötamisel ametikohapõhine palgasüsteem ning vähendatud õpetajate normkoormust (800 tundi keskmiselt);
- E-õpe erinevates moodulites on integreeritud, ka kodustes ülesannetes; e-õppe materjalid on kättesaadavad kooli e-õppe keskkonnas ja üleriigilises veebikeskkonnas Moodle;
- Iga töötaja professionaalse taseme tõstmine läbi enesearendusvõimaluste;
- Arenguveestluste süstemaatilisuse tagamine läbi konkretiseeritud struktuuri ja ametijuhendite. Töötajatele on vastavalt struktuurile ja ametile loodud 3 erinevat eneseanalüüsi vormi. Eneseanalüüsi põhjal viib vahetu juht kord kahe aasta jooksul läbi arenguveestluse. Allüksuste kaupa on ettepanekud kooli arendamiseks koondatud ja tutvustatud kooli nõukogus. Koolitusvajadus kajastub koolituskavas.

2.2.4 Koostöö partnerite ja huvigruppidega

- Partnerid ja huvigrupid on kaasatud arendustegevusse
 - Koostöö õppekavaarenduses, praktikakorralduses, teavitustegevuses, õpetajate koolituses; tööandjad on kaasatud kooli arendamisse - eksamikomisjonides osalemine, õppekavade arendamine, lõputööde ja praktikate juhendamine ning praktikajuhendajate koolitused.
- Teave kooli õppimisvõimalustest on kättesaadav
 - Osaleti töömessidel, lahtiste uste päevi korraldatakse igal kevadel, kooli tutvustamine läbi esitlusürituste koolis ja kooliväliselt, esile tõstetakse kooli logo ja kontaktivõimalust (nimekaardid, kleebised, jm reklaam).
- Koostöökogemus partneritega:
 - 2011-2014 osaleti edukalt erinevates projektides, kus välispartnereid oli 14 riigist ja 21 koolist.

2.2.5 Ressursid

- Praktilise õppebaasi kaasajastamine
 - viidud lõpuni õppekorpuse renoveerimine: ehitati uued õppelaborid, õppeklassid ja kabinetid; ESF raames sisustati õpperuumid kaasaegsete seadmete ja tarvikutega; sisustatud õppeotstarbeline hotellituba B-korpuses ja muud praktilise õppe klassid;
 - 2014 sisustatud kolmas arvutiõppe klass, mis on varustatud lao-, tootmis- ja kassatarkvaraga OZZ. Kooli uuenenud õppekeskkonna baasil rakendati uus õppekorraldus praktilisteks tundideks: õpilane näeb vahetult oma töö tulemust ahelas teooriatund – töö planeerimine – ettevalmistav töö – praktiline töö – lõpptulemus sh kliendiga suhtlemine – analüüs tehtud tööst – parendustegevused. Kooli praktiliste tundide tulem jõuab nii õpilasrestorani, õpperestorani kui ka õppecaferingi.

- Õpilaskodu lõplik renoveerimine

Kuna õpilaskodu renoveerimine ei mahtunud enam Euroopa Regionaalarengu Fondi poolt rahastatavate projektide mahtu, siis otsustas kool 2014 anda nõusoleku maja üleandmiseks Riigi Kinnisvara ASile. Kool panustas õpilaskodu renoveerimisse oma jõududega, ehitades välja keldrikorrusel tööruumid ja suurendades sellega vabanenud tubade arvelt majutuspinda, samuti renoveeriti osa tubasid.

- Kinnistu hooldus ja haldamine:

Seisuga 2014 on A ja B-korpuse hoolduse ja teenuste lepingud sõlmitud, hoone kindlustatud ja tagatud sellega õppetegevuse jätkusuutlikkus.

- Eelarvevõimalustele vastavalt maksimaalse kasu saavutamine õppeprotsessis
 - Õpilaskoha maksumuse väljaarvestamine ja maksumuse optimeerimine toimus 2014 osaliselt, seoses raamatupidamise tsentraliseerimisega toimus kulukohtade ümbervaotamine;
 - Omavahendite osakaalu suurendamine õpetatavate erialade alusel teenuste osutamise teel õnnestus, restoraniköögi tunnid ühendati restoraniteenindusega;
 - pakutavate europrojektide juhtimine ja rakendamine õnnestus – õppekavade reform, Erasmus projektid;
 - Mitmekülgne õppehoone võimaldab õppetööd paindlikumalt korraldada, kuna kõikidel valdkondadel on oma praktilise õppetöö klassid olemas;
 - Optimaalsuse saavutamine läbi planeerimise ja analüüsi, tehakse kvartaalselt;
 - Eelarve täitmise igakuine analüüs ja kooli juhtkonnale läbivaatamiseks esitamine eelarve tulemusliku kinnipidamise ja planeerimise jälgimiseks;
 - Riiklik koolitustellimus on täidetud, 2014 esimest korda pärast 2008 aastat tulime riigieelarve vahenditega toime, eelarvehendite jääk omavahendites optimaalne (ca 25 tuh €).
 - Inventari maksimaalse eluea kasutamine optimeerides kulusid
 - Aastainventuuri käigus põhi- ja väikevara olemasolu kontroll ja hinnangute andmine edasiseks kasutamiseks;
 - Inventari arvestuse, liikumise ja vastutajate andmebaasi järjepidev monitoring.
 - Tootmistöö efektiivsuse saavutamine
- Toodete efektiivse hinnapoliitika väljatöötamine ja selle järgimine, tootmistöö ühendamine õppetööga.
- Hoida õppetegevusest tuleneva teenuse kvaliteet Euroopas tunnustatud tasemel
 - Õppe cateringi teenuse taset saab hinnata klientide arvu suurenemisest teenust kasutanutelt saadud tagasiside tulemusel;
 - Bookingi teenuse kasutamise kaudu klientide rahulolu jälgimine õppe-hostelis.

Kokkuvõtteks võime öelda, et hinnanguliselt 80% eesmärgilistest tulemustest on saavutatud ja lugeda arengukava täitmine heaks (kooli nõukogu protokoll nr. 1-6/23; 29.04.2014): 3 indikaatorit otseselt täitmata, kuid analüüsitud ja arvestatud uue arengukava perioodi tegevustes, 7 indikaatori osas täpsustatud indikaatorit ja aksepteeritav osaline täitmine suuremal määral.

Eelnevast tulenevalt on oluline pöörata tähelepanu uues arengukavas järgmistele saavutamata tulemustele:

- Väljalangevus kõrgem kui 23% - hinnata tugimeetmete mõjusust.
- Kooli/kutsehariduse maine tõstmise kaudu leida kanalid, mis tooks kooli erialadest huvitatud, motiveeritud õpilasi.
- Tõhustada koostööd tööandjatega õppetöö efektiivsemaks läbiviimiseks, sh töökohapõhise õppe laiendamine, tööandjate kaasamine õppeprotsessi, tööandjate koolitamine..
- Kool ei ole suutnud toetada toimiva õpilasesinduse ega vilistlaskogu loomist, võetud uue tegevusperioodi tegevusplaani.
- Laiendada HEV õpilastele õppevõimalusi ja koolitada selleks õpetajaid.
- Viia läbi uute õppekavade rakendamine ja rakenduse analüüs.
- Koolituskeskuseks kujunemine - laiendada koostöövorme nii õppetöös kui ka täiendusõppes ja jagada kogemust oma valdkondade tasandil.
- Info kooli tegevuse kohta ei ole ühes andmebaasis, uue perioodi ülesanne on analüüsida muutmise vajalikkust ja hinnata riske.

3. Arengukava 2016-2020 sihid

3.1 Teko visioon, missioon ja põhiväärtused

Kooli visioon

Oleme innovaatiline koolituskeskus Eesti kutsehariduses.

Missioon

Tallinna Teeninduskool loob parimad võimalused elukestvaks õppeks.

Slogan

Meiega meistriks! Terveks eluks kasulikud oskused!

Kooli uue arengukava väljatöötamisel lähtus kooli kollektiiv eelneva arengukava perioodi tulemustest, eespool toodud strateegiatest, mille alusel määratlesime meile olulised tingimused kooli arenguks:

- tööturu vajadustele vastav kutseharidus;
- professionaalne ja motiveeritud personal;
- otstarbekas, efektiivne ja jätkusuutlik töökorraldus ning paindliku õppekorralduse laialdasem kasutamine;
- õppemetoodiline innovatsioon;
- loovust ja algatusvõimet toetav õppekeskkond;
- koostööle ja kaasamisele orienteeritud organisatsioonikultuur;
- aktiivne mainekujundus ja rahvusvaheline koostöö;
- oma kooli tunne ja väljakujunenud traditsioonid;
- võrdsed võimalused kutsehariduse omandamisel;
- aktiivne õpilasesindus ja mitmekesised huvitegevused;
- kokkulepitud väärtuste arvestamine igapäevatoos;
- kaasaegne ja turvaline töökeskkond, säästlik majandamine.

Ühiselt on kokku lepitud **põhiväärtused**:

Innovaatilisus – oleme uuendusmeelsed ja käime kaasas valdkonna arengutega.

Professionaalsus –töötame eesmärgipäraselt ning anname selle hoiaku edasi ka õpilastele. Toetame säästvat arengut.

Usaldusväärsus – oleme ausad ja lojaalsed, iga töötaja on avatud ja väarika suhtlemise, võrdse kohtlemise ja sallivuse kandja.

Eeldame oma eelmise arengukava tulemustele toetudes, et Teko lõpetajad saavad koolist head kutseoskused ja oskavad planeerida oma tööalast karjääri. Nad on suunatud edule, orienteeruvad maailma eri kultuurides, omavad valmisolekut ning motivatsiooni vajadusel ümber õppida. Lähtume sellest ka uue arengukava perioodil.

Teko õppijad ja vilistlased tähtsustavad tööga seotud väärtusi: nad hindavad kõrgelt valitud kutset ja eriala ning soovivad arendada oma kutse- ja erialaseid oskusi, tähtsustavad töö tähendust, saavutusvajadust, organisatsioonilist pühendumist, professionalismi, arenguvõimalusi kutsealases töös, oma teadmiste ja oskuste rakendamise võimalusi töös. Teko õppija on kursis valitud kutse- ja eriala arengusuundadega ning suudab õpitut oma töös rakendada, ta tunneb ja järgib tööalase suhtlemise ja klienditeeninduse põhimõtteid, ta on võimeline suhtlema tööalaselt eesti keeles ja kutsestandardi nõuetest tulenevalt vähemalt ühes võõrkeeles, omab majandus-, ettevõtlus- ja õiguslaseid teadmisi, oskab töötada ennast ja keskkonda säästes ja kasutada infotehnoloogiavahendeid.

3.2 Strateegilised üldesmärgid ja indikaatorid

Eesmärk 1: Teko võimaldab tööturu vajadustega arvestavat ja elukestvale õppele orienteeritud kutseharidust ja koolitust õpilastele ja koolivälistele huvigruppidele.

Eesmärk 2: Teko väärtustab oma töötajaid ja toetab nende arengut.

Eesmärk 3: Teko kasutab ressursse õppekasvatuse protsessi arendamiseks säästlikult ja tulemuslikult.

Üldesmärgi mõõdikud:												
Mõõdik	Tegelik (alg)tase					Sihttase						Indikaatorite allikas
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1. Kutsekeskhariduse nominaalajaga lõpetajate % lõpetajatest	37,5%	49%	47%	49%	50%	51%	52%	54%	56%	58%	60%	Haridussilm, alates 2011 Teko andmed
2. Õppetöö katkestajate osakaal kutsekeskhariduse baasil, %	24,3 %	26,2 %	22,7 %	32,2 %	24,2 %	23%	23%	22%	21%	20%	<20%	Haridussilm
3 Õppetöö katkestajate osakaal kutseõppes keskkhariduse baasil I aastal, %	28,7 %	23,4 %	31,9 %	28,5 %	56,9 %	23%	27%	25%	23%	21%	<20%	Haridussilm
4. Õppetöö katkestajate osakaal kokku, %	22,1 %	20,1 %	21,5 %	24,8	32,3	23 %	31%	25 %	22 %	20 %	<20%	Haridussilm
5. Kutseeksami edukalt sooritanute osakaal lõpukursuse õpilastest, %	30,%	30,4%	41,9%	45,3%	37,2%	45%	55%	65%	70%	80%	90%	Haridussilm *vastavalt kutseeksamite väljatöötamisele

Üldeesmärgi mõõdikud:												
Mõõdik	Tegelik (alg)tase					Sihttase						Indikaatorite allikas
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
6. Õpilaste õpetajate ametikohtade suhtarv	24,3	23,4	21,6	21,6	21,2	21	20	20	18	18	18	Haridussilm
7. Pinnakasutuse indeks (m2 õpilase kohta)		8,73	9,09	9,09	9,67	10,3		10,5		11	11	Haridussilm
8. Jooksevkulu õpilase kohta (riigieelarve+ omavahendid)		2091€			2469€	2723€			3400€		3800€	Teko eelarve/õpilaste keskmine arv nov seisuga

3.2.1 Õppe- ja kasvatustegevus ja neid toetavad tugiteenused

Alaeesmärk 1.2: Kõik tasemeõppe õppekavad vastavad kutsestandarditele ja/või on koostatud vastavalt seadusandlusele koostöös tööandjatega ning järgivad tööturu muutusi.

Alaeesmärk 1.3: Kutseeksami edukalt sooritanud õpilaste osakaal lõpetajate arvust on tõusnud.

Alaeesmärk 1.5: Edasiõppijate ja lõpetanute hõivatuse tõstmine.

Alaeesmärk 1.6: Eestikeelsele õppele ülemineku toetamine (http://www.teeninduskool.ee/kn/teko_eestikeelsele_õppele_uleminekukava.pdf).

Alaeesmärk 2.2: Loovust, innovatsiooni ja ettevõtlikkust arendava õpikäsituse rakendamise toetamine.

Tegevusvaldkond Õppe- ja kasvatustegevus ja neid toetavad tugiteenused												
Tegevusvaldkonna mõõdikud												Indikaatorite allikas
Mõõdik	Tegelik (alg)tase					Sihttase						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1. Õpilaste rahulolu õppe sisu ja meetoditega	94%	94%	96%	94%		87%			87 %		87 %	Teko õpilaste rahulolu küsitlus
2. % lõpetajatest, kes on rakendatud tööturul või õppimas	67%	74%	79%	71%	72 %	73%			80 %		85 %	Teko vilistlaste küsitlus pool aastat peale lõpetamist
3. % õpetajatest, kel on oma digivaramu ja kasutab seda aktiivselt õppetöös						15 %			50 %		80 %	Teko haridustehnoloogi poolt koostatud statistika vt tegevuskava
4. Eesti keeles toimuva õppe osakaal kutsekeskhariduse õppekavadel					20 %				40 %		60 %	Teko õppeosakonna poolt arvestatud mitu EKAP-it õppekavast on läbi viidud eesti keeles
5. Eesti keele tasemeeksami (B2) sooritanute osakaal kõigist eesti keele tasemeeksami teinud kutseõppuritest					19 %				25 %		32 %	Riigieksamite tulemus

3.2.2 Õppetööviline huvitegevus, õpilasomavalitsuse tegevus

Alaeesmärk 1.4: Õpilane tahab Tekos õppida.

Tegevusvaldkond <i>Õppetööviline huvitegevus, õpilasomavalitsuse tegevus</i>												
Tegevusvaldkonna mõõdikud												Indikaatori allikas
Mõõdik	Tegelik (alg)tase					Sihttase						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1.Õpilaste rahulolu õppetöövälise tegevusega (kokku/ väga häid)	64%/ 29%	70%/ 31%	81%/ 40%	78%/ 40%	Ei mõõdetud	85% 44%			Vähemalt 30% häid ja vähemalt 55 % väga häid hinnanguid		85%/ 55%	Õpilaste rahulolu-küstitlus

3.2.3 Suhted avalikkusega ja koostööpartneritega

Alaeesmärk 1.10: Teko pakub tööturu vajadustest lähtuvat täiendusõpet.

Alaeesmärk 1.11: Teko kaasab vilistlased õppeprotsessi läbiviimisesse ja kooli arendamisesse.

Alaeesmärk 1.12: Teko on sotsiaalselt sidus, sh rahvusvahelises mõõtnes.

Alaeesmärk 3.1: Teko teeb koostööd tööandjatega, vilistlaste ja partneritega et suurendada kooli eelarvelisi ressursse.

Tegevusvaldkond <i>Suhted avalikkusega ja koostööpartneritega</i>												
Tegevusvaldkonna mõõdikud												Indikaatori allikas
Mõõdik	Tegelik (alg)tase					Sihttase						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1. Täiendusõppes uute kursuste arv/ läbiviidud kursuste arv/ osalejate arv aastas (kuni 2014 kokku tundide arv keskmine näitaja)		43 kursust	53/4682 /774	51/5152 /640	28/3132 /349	5/45/ 640	5/47/6 50		7/52/700		8/60/770	Teko koolitusjuhi koostatud statistika iga aasta lõpus
2. Koostööprogrammi olemasolu ja selle täitmine							Valmi- nud prog- ramm					Vastavalt programmi mõõdikutele
3. OV eelarve suurenemine (% võrreldes eelmise aastaga)			-10,4 %	+12,2 %	-8,4 %	Eelda- tav 3%			3 %		3 %	Teko omatulude eelarve
4. Õpilaste arv keskmiselt aastas töökohapõhises õppes (enne 2015 õpilaste arv novembris)		105	117	100	70	67			100		100	Töökohapõhise õppe laiendamine

3.2.4 Personali arendus

Alaeesmärk 1.7: Iga töötaja on Teko positiivse maine kujundaja.

Alaeesmärk 1.8: Loovust, innovatsiooni ja ettevõtlikkust arendava õpikäsituse rakendamine.

Alaeesmärk 1.9: On võetud kasutusele kogemuspõhised õppemeetodid taseme- ja täiendusõppe läbiviimisel.

Alaeesmärk 2.3: Töötaja on väärtustatud.

Tegevusvaldkond <i>Personali arendus</i>												
Tegevusvaldkonna mõõdikud												Indikaatori allikas
Mõõdik	Tegelik (alg)tase					Sihttase						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Osakaal esmakursuslastest, kes leiavad, et TEKO on parim kool kus eriala omandada	66%	71%	72%	71%		73%			tõuseb		tõuseb	Teko esmakursuslaste rahuloluküsitlus
töötajate %, kes osalevad välisprojektides						8 %			9 %		10 %	Teko projektijuhi ja personali statistika
Töötaja rahulolu	74%	70%	74%	75%	Ei mõõdetud	67%			75%		75%	Teko töötajate rahuloluküsitlus

3.2.5 Eestvedamine ja juhtimine

Alaeesmärk 1.1: RKT on täidetud, planeeritud ja analüüsitud juhtimistegevuse kaudu.

Alaeesmärk 1.13: Juhtkond kasutab oma töö parimaks soorituseks kaasaegseid koolitusvõimalusi.

Alaeesmärk 1.14: Kutseõppeasutuse kujundamine kutset andvaks koolituskeskuseks.

Alaeesmärk 2.1: Töötaja areng on toetatud.

Alaeesmärk 3.2: Õppekeskkond võimaldab saavutada õppekavade eesmärke.

Alaeesmärk 3.3: Majanduskulud on alanenud ja eelarvest on kinni peetud ressursisäästliku tegutsemise ja analüüsil põhineva planeerimise tulemusel.

Alaeesmärk 3.4: Õppijate arv on stabiilne tõhusa turundustegevuse tulemusel.

Tegevusvaldkond Eestvedamine ja juhtimine												
Tegevusvaldkonna mõõdikud												Indikaatori allikas
Mõõdik	Tegelik (alg)tase					Sihttase						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1.Töötajate rahulolu arengu võimalustega koolis (praegune tulemus toetamissüsteemi kohta)	73%	68%	73%	73%	Ei mõõdetud	67%	Määra-takse baas-tase		tõuseb		tõuseb	Teko töötajate sh õpetajate rahuloluküsitlus
2.Õpilaste rahulolu koolikeskkonnaga (pigem hea, väga hea kokku/ väga hea %)	79/26%	97/71%	98/78%	99/74%		98/78%		98/80%			98/80%	Teko õpilaste rahuloluküsitlus
3.Vastuvõtuplaani täitmine		94%	86%	86%	86%	92 %			100%		100%	Teko vastuvõtjuhi vastuvõtuplaani analüüs

Kooli strateegiline suurus on planeeritud uuel arenguperioodil järgmine:

Kooli optimaalne suurus	õpilasi tasemeõppes				õppijaid
	sh kutsekeskhariduses	sh täiskasvanuõppes	sh õpipoisiõppes	HEV õpilaskohti	
Valdkond					täiendkoolituskursustel
Kaubandus	0-30	0-30	60-100	kuni 5	
Toiduainetöötlus	80-130	70-120	0-30	kuni 25	
Turismi-, toitlustus- ja majutusteenindus	300-400	40-120	0-40	kuni 50	
Kool kokku	380-560	110-270	60-170	kuni 50	640 ja rohkem aastast

4. Riskid ja nende maandamine

- Arengukavas püstitatud eesmärkide täitmiseks lähtume eelmise arengukava SWOTis toodud nõrkustest ja ohtudest.
- Kooli juhtkond hindab riske korraliste koosolekute ja teabe saabumise puhul jooksvalt, igakülselt korraldatakse riskide hindamine kord aastas kooli töötajate koostööseminaril.

5. Arengukava juhtimiskorraldus, uuendamise ja täiendamise kord

- Arengukava tegevuskava uuendatakse vähemalt kord aastas kooli nõukogus analüüsi tulemusena või seadusandlusest tulenevatest nõuetest.
- Arengukava juurde kuuluv tegevuskava vaadatakse juhtkonna poolt üle kord poolaastas, tulemuste analüüsid esitatakse kooli nõukogus ja korrigeeritakse vastavalt.
- Juhtkonnal on õigus korrigeerida tegevuskava jooksvalt aasta jooksul, muudatused kinnitatakse nõukogus.
- Kooli nõukogus esitatud analüüsides kokku kogutud andmete põhjal antakse hinnang arengukava täitmisele kord aastas (detsember-jaanuar) ja tehakse ka uued ettepanekud.
- Kooli arengukava muudatused või täiendused kinnitatakse Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt.

6. Arengukavas püstitatud eesmärkide täitmise seiramise põhimõtted

- Arengukavas püstitatud eesmärkide täitmist jälgitakse vastavalt indikaatori iseloomule ja kokkuvõttes tehakse kord aastas õppeaasta lõpetamisel juuni või augusti nõukogus ning seejärel ka nõunike kogus.
- Sisehindamise korras on määratletud iga töötaja vastutusala täitmise jälgimisel.
- Hinnatakse eesmärkide ja püstitatud indikaatorite vastavust, hälvete puhul analüüsitakse põhjuseid ja määratakse vajadusel korrigeerivad tegevused nõukogu otsusega.
- Hinnatakse püstitatud eesmärkide jätkusuutlikkust ajas ja korrigeeritakse eesmäärke nõukogu otsusega.

7. Teko arengukava aluseks on võetud dokumendid:

- Eesti elukestva õppe strateegia 2020;
- Elukestva õppe strateegia kutseharidusprogramm;
- HTM arengukava „Tark ja tegus rahvas 2014-2017“;
- Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“;
- Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi poolt koostatud „Tööjõuvajaduse prognoosid aastani 2020“;
- Lõimumisvaldkonna arengukava „Lõimuv Eesti 2020“ koostamise ettepanek;
- Kutseõppeasutuse seadus, kutseõppeasutuse seadus;
- Noortevaldkonna arengukava 2014-2020;
- Laste ja perede arengukava 2012-2020;
- Eesti ettevõtluse kasvustrateegia 2014-2020;
- Strateegia „Teadmispõhine Eesti 2014-2020“;
- Eesti võõrkeelte strateegia 2009-2015;
- Läänemere Agenda 21 säästvat arengut toetava hariduse arendamise kava;

- Kooli arendusseminarid, rahulolu-uuringud, õppekavade akrediteerimisaruanded, sisehindamise aruanne 2011-2013, arengukava 2011-2014 täitmise analüüs jt tööalased dokumendid.

8.Lisad

Lisa 1 Teko tegevuskava 2016-2019

Lisa 2 Eelmise perioodi arengukava täitmine

Lisa 3 SWOT- analüüs 2011-2014

Lühendite tähendused (tekstis tähistatud *):

AEHT	- European Association Hotel and Tourism Schools
EHIS	- Eesti hariduse infosüsteem
EHRL	- Eesti Hotellide ja Restoranide Liit
EKEL	- Eesti Kelnerite ja Ettekandjate Liit
EKEÜ	- Eesti Kutseõppe Edendamise Ühing
EKL	- Eesti Kaupmeeste Liit
EPÜ	- Eesti Peakokkade Ühendus
ETHL	- Eesti Turismihariduse Liit
EVEA	- Eesti Väikeettevõtete Assotsiatsioon
HEV	- hariduslik erivajadus
HITSA	- Hariduse Infotehnoloogia Sihtasutus
ISCED	- International Standard Classification of Education
HTM	- Haridus- ja teadusministeerium
KOV	- kohalikud omavalitsused
MKM	- Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
OV	- omateenitud eelarvelised vahendid
PR	- taotletavad projektide ja programmide vahendid
RE	- riigieelarvelised vahendid
RKT	- riiklik koolitustellimus
RÖK	- riiklik õppekava
SP	- sponsorid
VÕTA	- varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine
ÕIS	- õppeinfosüsteem