

**TALLINNA TEENINDUSKOOLI
SISEHINDAMISE ARUANNE 2010**

Sisukord

1. Üldandmed õppeasutuse kohta	lk 2
2. Õppeasutuse lühikirjeldus ja eripära	lk 3
3. Õppeasutuse arengukava eesmärgid	lk 5
4. Sisehindamissüsteemi lühikirjeldus	lk 5
5. Sisehindamise aruande analüüsiv osa	lk 6
5.1 Eestvedamine ja juhtimine	lk 6
5.2 Personalijuhtimine	lk 7
5.3 Koostöö huvigruppidega	lk 8
5.4 Ressursside juhtimine	lk 10
5.5 Õppe- ja kasvatusprotsess	lk 10
6. Kokkuvõte õppeasutuse edasiarendamisest viimase kolme aasta jooksul..	lk 18

1.Üldandmed õppeasutuse kohta

Õppeasutse nimi	Tallinna Teeninduskool
Address	Majaka 2, Tallinn Postiaadress: Raadiku 10, 13817
Õppeasutuse pidaja	HTM
Sisehindamise periood	01.09.2007 - 31.08.2010
Eelmise sisehindamise aruande esitamise aeg	Ei ole

2.Õppeasutuse lühikirjeldus ja eripära

Tallinna Teeninduskool (edaspidi Teko, aadress Majaka 2, 11412 Tallinn) on HTM haldusalas põhimääruse alusel tegutsev riiklik kutseõppeasutus. Me oleme suurim riiklik kutseõpet pakkuv majutuse-teeninduse-kaubanduse valdkonna kool Põhja-Eesti regioonis. Kool on aastatel 2004-2010 muutunud stabiilse õpilaskonnaga (ca 1000 õpilast) ja töötajaskonnaga (ca 160 töötajat) kutsekooliks.

Kool on arvestatav partner ja liige tööandjate liitudele ja liitudes (EHRL, EKL, EKEL, EVEA, ETHL, Leivaliit, Kutsekoda), 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. Kool on osalenud järjepidevalt Eesti kutseõppeasutuste kvaliteediauhinna konkursil alates 2003 ja rakendab järjepidevalt kvaliteedijuhtimise põhimõtteid.

Kooli **missioon** on - olla parim partner tööandjatele majutuse-teeninduse-kaubanduse valdkondades. Kooli **visioon** - kaasaegse õppekeskkonnaga tegusate teenindajate kool.

Kooli tegevuse põhiülesanded põhimääruse alusel on:

- 1) luua õpilastele võimalused eluks ja tööks vajalike teadmiste, oskuste ja eetiliste tõekspidamiste omandamiseks;
- 2) võimaldada omandada ärimise ja halduse, tootmise ja töötlemise ning isikuteeninduse õppesuundadel kutsekeskhariduse õpet põhihariduse baasil, kutseõpet keskhariduse ja põhihariduse baasil ning koolikohustuse eel ületanud põhiharidusega isikute kutseõpet;
- 3) korraldada kutseõpet põhikoolis ja gümnaasiumis ning kutsealast eelkoolitust;
- 4) viia läbi täiskasvanute tööalast koolitust ja vabahariduslikku koolitust;
- 5) osutada karjääriplaneerimise ja -nõustamise teenust;
- 6) korraldada huvitegevust.

Koolis on loodud põhimääruse alusel struktuuriüksused – õppeosakond, majandusosakond ja kantselei – oma eesmärkide täitmiseks. Teeninduse valdkonna õpieesmärkide saavutamiseks on kool loonud ettevõtluse abil õpikeskkonna allüksuste näol, kus õpilased saavad esmase töökogemuse enne tööturule ja ettevõttepraktikale siirdumist: Majaka 2 õppekööök, seoses manööverpinna kasutamisega õppekööök ja pagaritöököök Raadiku 10, õppe*catering*, Linnavalitsuse söögikoht (Vabaduse väljak 7), Mereakadeemia suurköök (Mustakivi 25), restoran 5+ (Niine 2), Kopli kohvik (Kopli 101) ning lisaks täiendkoolituse osakond. Koolil on 5 õppelaborit, 4 erialast õppeklassi, 2 arvutiklassi (kokku 74 töökohta) raamatukogu, võimla, jõusaal ja kohvik.

Põhilised riigiga kokkulepitud koolitustellimuste valdkonnad on Tekos:

majutuse-toitlustuse, õppekavadel:

kokk, hotelliteenindaja, kelner, ettekandja, baarmen;

toiduainetetööstuse ja tootmise õppekavadel:

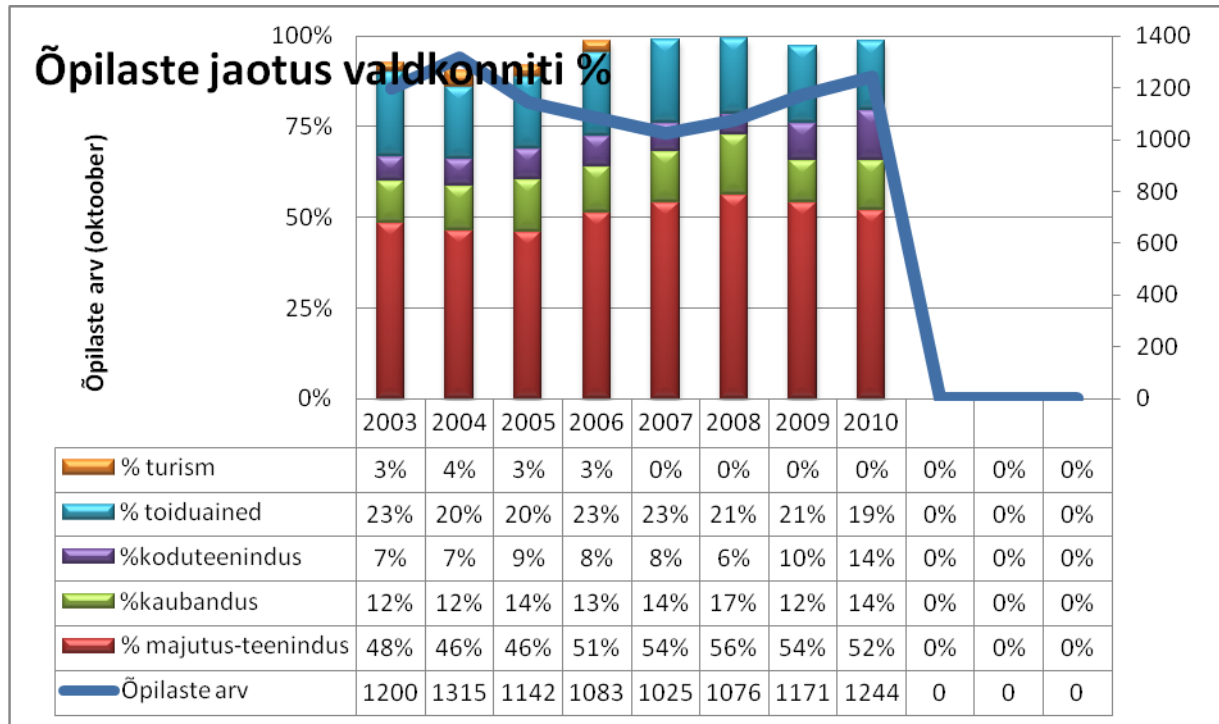
pagar, kondiiter, toiduainete tehnoloogia;

koduteeninduse õppekavadel:

kodumajandus, puhastusteenindus, puhastusteenuste juht;

Jae- ja hulgikaubanduse õppekavadel:

müüja, müügikorraldus, müügiesindaja.



Kokku on lepitud (2005) väärtused, mida peavad kandma kõik töötajad oma tegevuses:

Professionaalsus - me teeme oma tööd maksimaalselt hästi ja anname selle hoiaku edasi ka õpilastele

- Õpetajana valmistame professionaalselt ette tunnid, õppematerjalid, tööülesanded ja muu õppetöösse puutuva.
- Õpilaste hoiakute kujundamisega tegeleme mitte ainult tunnis, vaid kogu õppepäeva jooksul
- Õpetajana üritame tagada kõikide ettenähtud ülesannete täitmise õpilaste poolt

Usaldusväärsus - me oleme ausad ja meie peale võib loota

- Õpetajana olen ise aus, suhtun õpilastesse võrdselt, püüan olla võimalikult objektiivne oma hinnangutes
- Oma hindamise kriteeriumid esitan ühemõtteliselt ja arusaadavalt

Kaasaegsus - vaatame ühiskonnas ringi avatud silmadega ja oleme innovatiivsed oma töös

- Õpetajana püüan hoida end kursis oma valdkonnas toimuvate innovatiivsete suundumuste ja arengutega
- Kasutan õppetöös kaasaegseid õpilasi aktiveerivaid meetodeid
- Tegelen aktiivselt enesetäiendusega (igal võimalikul viisil)

Kvaliteet - me analüüsime oma tööd, et selle põhjal ikka paremaks muutuda

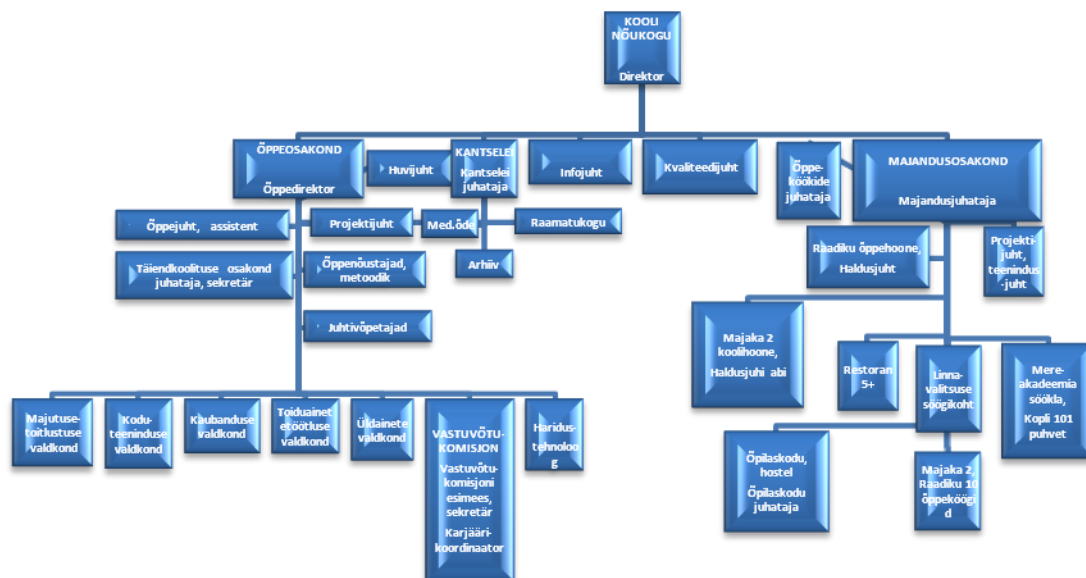
- Otsime, leiame ja tõhustame koostööd erinevate valdkondade, ainete ja aineõpetajate vahel
- Analüüsime oma tööd ning tagasiside ja analüüsi põhjal võtame vastu otsuseid

Töökollektiivi arutelul 2009. leiti, et kokkulepitud väärtused on asjakohased ja seega meile ka edaspidi olulised.

01.01.2010 seisuga töötab 159 töötajat, neist 76 pedagoogilistel ja 83 mittepedagoogilistel ametikohtade (sh allüksustes õppemeistrid jm töötajaid, kes tegelevad õpilastega, 31 töötajat).

Juhtimisstruktuur

Kooli juhtimismeeskonnaks on 8-liikmeline juhtkond: direktor, õppedirektor, majandusjuhataja, kantselei juhataja, õppekööride juhtaja, infojuht, huvijuht ja kvaliteedijuht.



3. Arengukava 2007-2010 eesmärgid

1. Uue õppekeskkonna väljaarendamine (A- ja B- korpuse renoveerimine koos juurdeehitusega)
2. Uute õppevormide rakendamine (osajaõpe, erinevad muud paindlikud õppevormid).
3. Õpetajatele tagada pidev täiendkoolitus ja stažeerimissüsteem.

4. Sisehindamissüsteemi lühikirjeldus

Kooli enesehindamine viidi esmakordselt läbi 2003. aastal. Enesehindamise aruanne esitati esmakordselt Kutseõppeasutuste Kvaliteediauhind 2003 konkursile. Järgnevalt on kool vormistanud enesehindamise dokumendid taotluseks Kutsekoolide Kvaliteediauhinna konkursile aastatel 2006., 2008. ja 2010. 2008 märgiti kool ära võimaldajate osas.

Tagasisidet on kogutud regulaarselt töötajatelt (alates 2003), õpilastelt (alates 2005) ja tööandajatelt/praktikabaasidelt. Tegevuste eesmärgid ja tulemuste indikaatorid on välja töötatud kollektiivselt aastal 2008. Lähtudes tagasisideküsitlustest on ellu viidud parendused.

Koolis on toimunud 2005-2008 kvaliteedikonverentsid; 2009 ja 2010 kvaliteedipäevad, kus võetakse kokku aasta tulemused, esitatakse töötajatele ja antakse hinnang tehtule ning kavandatakse parendused järgmiseks aastaks.

Viimane, kogu organisatsiooni hõlmav terviklik hindamine toimus alates 2009. aasta lõpust, kus kvaliteedipäeval hinnati eesmärkide ja missiooni täitmist ning visiooni poole liikumist, vabatahtlikkuse alusel moodustati töörühmad arendustegevuseks, ja tulemus on kokku võetud käesolevas sisehindamise aruandes.

Kooli sisehindamise kord on kinnitatud direktori käskkirjaga 1. novembril 2010. Sisehindamise kord sätestab hindamise põhimõtted, kontrollile alluvad valdkonnad, sisehindamises osalejate vastutuse ja rollid, meetodid, vormid, indikaatorid ning tulemuste vormistamise ja tagasidestamise. Sisehindamise korra lisana on esitatud tegevuskava õppeaastaks.

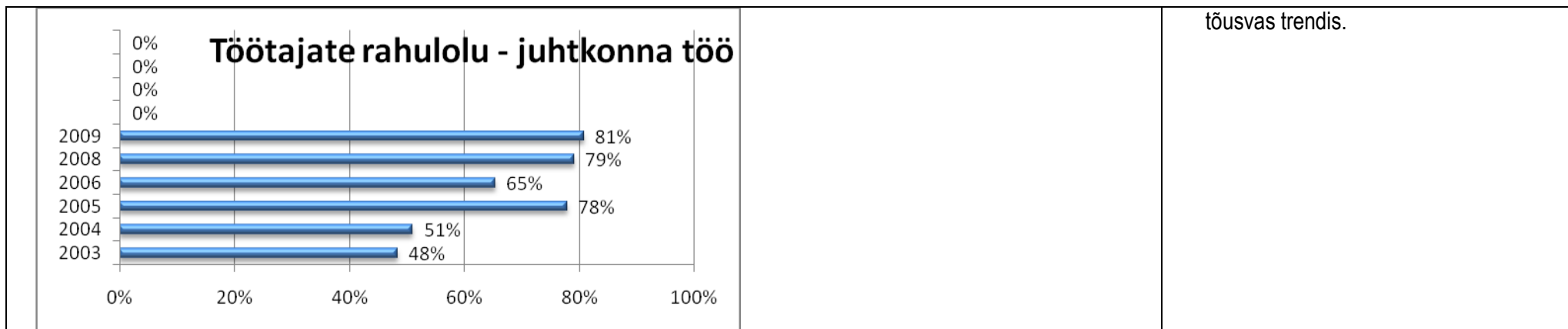
Tegevuste vahehindamine toimub 2 korda aastas (juunis ja detsembris) ning toimub mitmes etapis – allüksustes/valdkondades, juhtkonnas ja lõpuks töötajate koosolekul (õppenõukogu, allüksuse aastalõpu koosolekud). Detsembris kvaliteedipäeval tutvustatakse töötajatele ja analüüsitakse tagasidestuste tulemusi ning kavandatakse parendustegevusi; juunis esitab direktor aruande arengukava täitmisest ning juhtivõpetajate jt spetsialistide analüüsi valdkonna/ töö arengust kas siis juhtkonnas või õppenõukogus (vastavalt sisehindamise aasta tegevuskavale).

Lõplik sisehindamise aruanne arutati kooli juhtkonna koosolekul läbi 13. detsembril ja õppenõukogus/töötajate üldkoosolekul 17. detsembril 2010.

Antud aruanne on koostatud koos kutseõppeasutuste Kvaliteediauhinna 2010 taotlusdokumendi ja tagasisideraportiga.

5. SISEHINDAMISE ARUANDE ANALÜÜSIV OSA

Läheneviis / mõõdik/tegevusnäitaja/ tugevused	Tulemused
5.1.EESTVEDAMINE JA JUHTIMINE	
5.1.1.Eestvedamine	
<ul style="list-style-type: none"> Juhtkond koguneb operatiivjuhtimiseks kord nädalas. Koosolekud protokollitakse ja avalikustatakse infosüsteemi Amphora ning meililisti kaudu. Kaasatakse kõiki töötajaid vastavalt arutlusel olevatele teemadele. Kõik struktuuriüksused kasutavad oma töös meeskonnatöö vormi, toimuvad korralised töökoosolekud Juhtkonna aktiivne suhtlemine välisklientidega, valdkonna liitudega ja riiklikul tasemel õppekavatöös, parima kogemuse jagaminekooli arendusseminaridel, osalemine seminaridel ja koolitustel. Juhtkond ja ÖN tegutsevad vastavalt põhimäärusele ja töökorrale. Viimase aasta muudatusena viidi õppeosakonnas juhtimine valdkonnapõhiseks, kuna koolitustellimus on riiklikul tasandil ja akrediteerimine on valdkonnapõhine. Antud süsteem aitab tõsta keskastmejuhtide vastutust ja selgust oma töös. Riikliku koolitustellimuse täitmine, siht 100%, hälve mitte suurem kui 10% Kooli tuntust ja mainekujundust aitavad tõsta allüksused koostöös õppepraktikaga üritustel ja igapäevases töös: õpperestoran, -köögid, -catering, ja -hostel. Päikeseloojangukontserdid koostöös G.Otsa kooliga, praktikabaasid, tagasisideküsitlused, õpetajate esinemine väljaspool kooli, info meedias, messid, kutsevõistlused, lahtised ukSED, trükised, töökohapõhine õpe – õppurite kaudu kõige kindlam tagasiside saamise viis, lisaks ka töökohapõhiste juhendajate kaudu. Koolil üks töötaja, kelle kohustuseks on kajastused viia kooli meediakanalitest välismeediasse. Siht 50 positiivset kajastatust meedias (2011-13). 	<ul style="list-style-type: none"> Rahuloluküsitlustest lähtuvalt on töötajad on rahul informatsiooni kättesaadavusega Rahuloluküsitlustest lähtuvalt on töötajad on rahul allüksuse juhtimisega Juhtkonna liikmed osalevad HTM, EVEA, EKEL, REKK, EKEÜ, EHRL, ETHL töös Riiklik koolitustellimus on täidetud Huvipoolte rahulolu kooli mainega (küsitluse tulemustööandjate päeval) Kajastatusi meedias: 2007 – 35 2008 – 18 2009 – 19 2007 hüppeline kasv oli tingitud A-korpuse renoveerimise lõppemisest.
5.1.2. Strateegiline juhtimine	
<ul style="list-style-type: none"> Kogu kooli kollektiiviga läbi töötatud arengukava tulemused ja sisendid uuele arengukavale. Kinnitatud arengukava aastateks 2011-2015 ja muud sisedokumendid (õppekorralduseeskiri jt) Arengukava 2004- 2010 on ellu viidud ja 2011- 2015 uuendamine Arengukava väljatöötamisest on teavitatud kõiki töötajaid ja neile on loodud võimalus protsessis osaleda (väljasõiduseminarid, koostööseminarid, kaasatus tööruhmadesse). Visiooni, missiooni, eesmärkide, ülevaatamine Tegevuskavade koostamine Täiendkoolitussüsteemi arendamine ja elluviimine, sisekoolituste ja stažeerimise edendamine Kindla struktuuriga juhtimissüsteemi arendamine Sisehindamise arendamine toetamaks pideva parendamise protsessi koolis. Iga allüksus töötab välja oma tööplaani, mis lähtub kooli arengukavast ja tegevusplaanist ja mis on kooli tööplaani osa. 	<ul style="list-style-type: none"> Arengukava 2007-2010 on täidetud Arengukava 2011-2015 on valmimisjärgus Visioon, missioon on ülevaadatud, hinnatud ja heakskiidetud Arengukavast lähtuvad tegevus- ja töökavad on koostatud ja nende täitmine hinnatud Personalipoliitika on välja töötatud On kinnitatud sisehindamise kord Töötajate rahulolu juhtkonna tööga on



Eestvedamise ja juhtimise valdkonna parendusvaldkonnad ja tegevused:

- Koolipere ühtsustunde tugevdamiseks korraldada enam ühisüritusi
- Rakendada regulaarselt tööle kõik õppekavarühma põhised töörühmad.
- Iga töötaja on maine kandja (minimiseerida negatiivsed signaalid kooli kohta oma töötajatelt).
- Tellijatelt tagasiside saamiseks välja töötada küsimustiku vorm ja kord.
- Arengukavas püstitatud eesmärkide pidev monitooring ja parendustegevuste leidmine ja nendest kinnipidamine.
- Tööplaani analüüs komplekselt tuua kogu kooli kollektiivi ette (üldkoosolek), hetkel on tehtud seda ositi.

5.2.PERSONALIJUHTIMINE

Läheneviis / mõõdik/tegevusnäitaja/tugevused

Tulemused

5.2.1. Personalivajaduse hindamine

- Koolil on välja töötatud ja kinnitatud personalipoliitika (2010. a), mis määratleb olulisemad põhimõtted personalijuhtimises.
- Personalivajadust hinnatakse regulaarselt organisatsiooni arendamisega seoses ja vastavalt RKTle ja tööanalüüsile.
- Pedagoogide vajadust hinnatakse 2 korda aastas – kevadel ja sügisel. Kevadel hinnatakse vakantseid ametikohti nõo ideaalvariandist lähtudes, eeldades, et kõik õpperühmad vastuvõtu käigus täidetakse. Pedagoogilise personali vajadus on kirjalikult fikseeritud tunnijaotuskavas, mittepedagoogilise personali vajadust kirjalikult ei kajastata.
- Ametijuhendeid uuendatakse vastavalt muudatustele struktuuris (nt tööülesannete muutumisel).

- Ametijuhendid on muudetud tulemustepõhiseks
- On loodud uued ametikohad: karjäärikoordinaator, õppenõustaja, meetodik.

5.2.2. Personali värbamine

- Personali planeerimine toimub vastavalt personalipoliitikale, tagatud on vajaliku arvu ja kompetentsete töötajate olemasolu (siht 80% kutseõpetajatest vastavad kvalifikatsioonile). Kooli personalipoliitika kohaselt on määratletud kindlad reeglid värbamisprotsessile, kus eelistatakse mitmekülgsete oskustega inimesi.
- Värbamine toimub avaliku konkursi korras.
- Personali otsingul lähtutakse reaalsest tööjõuvajadusest. Pedagoogilise personali osas toimub värbamine peamiselt

- Töö läbiviimiseks on vajalik personal olemas.
- Kvalifikatsiooninõuetele vastab stabiilselt üle 90% pedagoogidest
- Pedagoogide ja töötajate seas on 9 oma kooli lõpetanud õpilast.

kevadel. Täiendav värbamine toimub reaalsest vajadusest lähtuvalt.

- Pedagoogilise personali puhul lähtutakse värbamisel haridusministri määrusest „Kutseõppeasutuse pedagoogide vabade ametikohtade täitmiseks korraldatava konkursi tingimuste ja korra kinnitamine“. Pedagoogilise töötaja puhul toimub esimese etapina dokumentide töötlemine ja läbivaatamine. Seejärel kutsutakse kandidaat vestlusele, vajadusel teostatakse taustauuring.
- Töölepingu sõlmimisel rakendatakse kõikidele töötajatele katseaega, mille pikkus on üldjuhul 4 kuud.
- Järeelkasvu otsitakse ka oma õpilaste hulgast.
- Pedagoogide vanuseline struktuur (EHISe B3)

Vanusegrupp	2006/07	2007/08	2008/09
Kuni 30-aastased	16,9%	15,62%	11,27%
30- kuni 49-aastased	47,89%	46,88%	46,48%
50-aastased ja vanemad	35,21%	37,5%	42,25%

5.2.3. Personali kaasamine

- Töötajate paremaks kaasamiseks ja meeskonna loomiseks on panustatud töötajate meeskonnatöö arendamisse. Töötajaid kaasatakse kooli arendamisse läbi vastutusvaldkondade erinevate töörühmade tegevuse, samuti kvaliteedijuhtimise kaudu. Kutseõpetajad osalevad riiklike õppekavade väljatöötamisel.
- Personali kaasamine algab strateegilisse ja operatiivsesse juhtimisse kaasamisest struktuuriüksustes.
- Koostöö parandamiseks erinevate valdkondade vahel korraldab iga õppekavarühm ürituse kogu personali jaoks.
- Koostöös üldharidusaine- ja kutseõpetajate vahel, samuti õpetajate ja töötajate vahel, muuta õppetöö efektiivsemaks, et vältida töö dubleerimist ning saavutada eesmärk- kõik tunnevad kõiki ja teevad maksimaalselt koostööd

- Töötajad on kaasatud erinevatesse töörühmadesse vabatahtlikkuse alusel.

5.2.4. Personali toetamine

- Koolil on välja töötatud töö tasustamise kord, mis hõlmab ka tunnustamissüsteemi. Motiveerimaks töötajaid valitakse aasta parim kolleeg, meeles peetakse juubilare ja staažikaid õpetajaid (saavad teeneteplaadi) ja töötajat tema sünnipäeval.
- Uue töötaja sisseelamisprotsessi toetab mentorlus (mentor määratakse ka uute tööülesannete lisandumisel, näiteks klassijuhatamine). Mentor määratakse direktori käskkirjaga, mentori töö on tasustatud.
- Regulaarselt (1 kord aastas) viiakse läbi töötajate rahuloluküsitlusi töötajate seas. Töötajate arvamus kooli kui tööandjaga on rahulolu-uuringute tulemuste kohaselt aasta-aastalt paranenud.
- Siht: rahulolu hälve ei tohi olla suurem kui 10% aastate keskmisest
- On välja töötatud tulemustasu taastamisel maksmise kriteeriumid, mille alusel maksti tulemustasu aastatel 2007-2008.
- Pedagoogide toetamiseks töötavad haridustehnoloog (õ-õppe materjalide loomine), infojuht (IT-tugi) ja psühholoog.

- Töötajate rahuloluküsitlustest ja ettepanekutest lähtuvalt on täiendatud tunnustamisevorme, näit parim kolleeg aastast 2010
- Rahuloluküsitlused näitavad positiivset trendi organisatsioonikultuuri osas.
- Rahulolu hälve on alla 10%
- Loodud e-õppematerjale

2007- 4 kursust, 1 objekt
2008- 22 15
2009 - 29 1

5.2.5. Personali arendamine

<ul style="list-style-type: none"> • Personali atesteerimine toimub kinnitatud atesteerimiskorra alusel. • Pedagoogilise personali arendamiseks on välja töötatud valdkonnapõhised koolituskavad (kuni aastani 2009 töökava osa; alates 2010 iseseisev dokument) • Pedagoogilise personali koolituseks on seatud eesmärgiks 40 tundi aastas, mis võimaldab töötajatel täita ametijärgu tõstmiseks vajalik koolitustundide kriteerium. • Lisaks toetab kool töötajate tasemekoolitustel ja pikematel erialakoolitustel osalemist, makstes õppemaksu ja võimaldades õppepuhkust. • Järgides õppiva organisatsiooni ideestikku toimuvad oma kooli õpetajate läbiviimisel sisekoolitused (koolitustel/ seminaridel/ konverentsidel kuuldu tutvustamine juhtkonna, juhtivõpetajate, valdkonna koosolekutel). • Pedagoogid on kaasatud rahvusvahelistesse projektidesse (3 projekti) • Õpetajatel on võimalus täiendkoolituses tunde andes arendada pedagoogilisi ja kutsealaseid oskusi. • Kogu töötajaskonnale korraldatakse vähemalt üks kord aastas seminare ja koolituspäevi, kus saab teavet kooli töö kohta ja kaasa rääkida arenguplaanide tegemisel. • Kõiki töötajaid koolitatakse välja uue töösituatsiooni puhul, esmaabi ja tööohutuse osas 	<ul style="list-style-type: none"> • Koolis töötab 1 pedagoog–metoodik, 9 vanempedagoogi. • Koolitustel osalemine on positiivses trendis. • Kool tasub 2 töötaja tasemekoolitus kuludest 60% • Sisekoolitustena on toimunud arvutikoolitussükli, inglise keele koolitus. • projekt Ready-Study-Go on tunnustatud Aasta Võõrkeelealane Tegu 2009 - Euroopa Komisjoni ja HTM tunnus kiri • Projektide raames on loodud õppematerjale (keeleõpe, kokaraamat) • Täiendkoolituses on 2007-2010 osalenud lektorina 35 pedagoogi. • Mittepedagoogilise personalile on korraldatud kord aastas arendus- ja koolitusseminare • 2008 ja 2010 toimusid kogu kooli evakuatsiooniõppused ning esmaabikoolitus majanduspersonalile
<p>Personalijuhtimise parendusvaldkonnad ja tegevused:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ühtsete andmebaaside jätkuv kasutamine ja arendamine/täiendamine. • Lähtudes töötajate tagasidest arendada tunnustussüsteemi. • Koolituste tõhususe mõõtmine. • Mittepedagoogilise personali koolituse süsteemi kujundamine • Stažeerimise nõudest ja ajagraafikust on kinnipidamine. 	
<p>5.3.KOOSTÖÖ HUVIGRUPPIDEGA</p>	
<p>Läheneemisviis / Mõõdik/tegevusnäitaja/tugevused</p>	<p>Tulemused</p>
<p>5.3.1. Koostöö kavandamine</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • Kool on määratlenud võtmehuvipooled. Võtmehuvipoolteks on: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kliendid - õpilased (segmentid - PKB, KKB, täiendõppijad, töökohapõhised), tööandjad 2. Töötajad – juhtkond, õppeosakond, majandusosakond, kantselei 3. Partnerid – REKK, koostööpartnerid-praktikabaasid, partnerkoolid 4. Ühiskond – HTM, Kutsekoda, KOVid, MISA, partnerettevõtted, vilistlased, tarnijad (Kaupmees AS, Akelaks OÜ), tellijad (REKK, EITSA) • Kool on kavandanud tööandjate ja tööandjate liitude esindatuse ja töövormid. • Kooli (juhtiv) töötajad on seotud partneritega osalustegevuse kaudu: HTM (juhtkond), EVEA (direktor), EKEL (kutseõpetajad), REKK (õppedirektor, juhtiv- ja kutseõpetajad), EKEÜ (direktor juhatuses, teised juhtivtöötajad), EHRL (direktor, kutseõpetajad), ETHL (õppedirektor), EROK (majandusjuhataja), EKL (kaubanduse juhtivõpetaja) jt. • Kasutatavate praktikabaaside atesteerimisele on kavandatud tegevussihiks 90% • Oluline huvigrupp on potentsiaalsed õppijad. Õppimisvõimalusi tutvustatakse avatud uste päevadel, infomessidel, kooli veebilehel ja ürituste kaudu, näiteks piparkoogivõistlus Lasnamäe LOV koolidele. Avatud uste päevad toimuvad igal kevadel. Igal aastal on ametikool oma boksiga ka Teeviidal. Koostöö toetamiseks on valminud voldikud ning meened, tegevus on kajastatud kooli tööplaanis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Toimuvad iga-aastased ümarlaud tööandjatega • Kooli nõukogu on plaanipäraselt koos käinud • Koolituste tulemusel täidavad praktikajuhendajad õppekava eesmäärke • Osaluse kaudu on koolitöötajad ja õpilased kursis muutuste ja võimalustega haridusel. • Planeeritud avalikkussuhete arendamise tulemusel täidab kool RKT riikliku sihi.
5.3.2. Huvigruppide kaasamine	
<ul style="list-style-type: none"> • Huvigruppide kaasamine toimub erinevates vormides: praktikabaaside atesteerimine, eksamid ja vastuvõtutöö ümarlaud, ühisüritused, informatsioon meedias ja kodulehel. Koolil on alates 2009. a konto suhtlusportaal <i>Facebook</i>. • Kooli õpilased saavad teavet kooli veebilehelt. Õpperühmadel on oma meililistid. Õppealane info liigub lisaks õppetundidele veebilehe, e-tunniplaani, e-kooli, infostendide ja Moodle kaudu. • Lastevanemate kaasamine toimub rühmakoosolekute kaudu õppeaastas. Täiendav suhtlemine lapsevanemaga toimub üldjuhul koolipoolsele initsiatiivil, kui õpilasel tekib õpiraskusi või õpilaskodus on probleeme. • Töötajad on kaasatud kooli nõukogu, praktikajuhendajate, praktikabaaside atesteerimise ja iga-aastaste ümarlaudade kaudu, kus kooli ja ettevõtete vahelist koostööd arutatakse. Samuti osalevad ettevõtete esindajad kutseksamikomisjonides ja vastuvõtukomisjonides ning osalevad praktikajuhendajate koolitustel ja õppekava arendustöös. • Pikaajaliste tellijate ja tarnijatega leidmine ja hoidmine, eesmärgiga tagada omavahendite käive ja tõsta allüksuste kasumlikkust. • Välispartnerid on kaasatud erinevate projektide kaudu, näit Leonardo da Vinci, INTERREG jt vahetatakse praktikante ning tehakse koostööd töötajate tasandil. Kool osaleb ka Euroopa Hotelli- ja Turismikoolide Assotsiatsiooni AEHT töös. 	<ul style="list-style-type: none"> • On atesteeritud 66 praktikabaasi • Pikaajalised tellijad ja tarnijad • Ümarlaudade tulemusel on selgunud tööandjate rahulolu kooliga ja selgitatud tööandjate ootused õppijate/töötajate osas. • On uuendatud õppijate vastuvõttu (praktilised ülesanded) • Õpilaste ja õpetajate osalus projektides • Õpilaste osalus ja tulemused AEHT korraldatud kutsevõistlustel.
5.3.3. Koostöö hindamine	
<ul style="list-style-type: none"> • Koostöö hindamine toimub õpilaste ja õpetajate tagasiside kaudu praktikabaasidele kord õppeaastas. Küsitlustulemuste järgi tunnustatakse parimaid praktikabaase kooli meenetega ja tulemused kajastuvad kooli kodulehel. 	<ul style="list-style-type: none"> • On välja selgitatud ja tunnustatud parimad praktikabaasid: 2009 pagar-kondiiter – Pagaripoisid toitlustus – Vesivärava kohvik kaubandus- Pirita Selver majutus- Swisshotel

					2010 – majutus: Sokos Hotell Viru, kaubandus: Torupilli Selver toitlustus: restoran Lounge- Museum
5.3.4. Täiendkoolituse arendamine					<ul style="list-style-type: none"> • Välja on kujunenud valdkonnad, milles täiendkoolitust pakutakse • Täiendkoolituse osakonna maht püsib 130 tuh euro tasemel (ca 2 milj kr) • Täiendkoolituse kaudu on aastatel 2007-2010 saanud oma erialaseid oskusi õppijana arendada 20 kooli pedagoogi.
<ul style="list-style-type: none"> • Pakume kooli põhivaldkondades täienduskursusi juba valdkonnas töötavatele inimestele ja töötutele • Teeme koostööd firmapõhiste meeskondade loomiseks ja koolitamiseks • Pakume valdkonna tiptaseme koolitusi koostöös töandjate ja välispartneritega sh ka oma töötajatele 					
Näitaja	2007.a.	2008.a.	2009.a.	2010.a.	
Kursuste arv	86	108	73	50	
Neist RKT	-	11	11	11	
Töötukassa tellimus	1	-	6	-	
Tellimus eriprojektiga*	5	1	-	3	
Kursuslaste arv	1349	1894	1072	770	
*Tellimuste hulka eriprojekti alusel kuuluvad Euroliidu Sotsiaalfondidest tasustatavad koolitused, mis on väljaspool RKT-d.					
Huvigruppidega koostöö parendusvaldkonnad ja tegevused					
<ul style="list-style-type: none"> • Leida ja hoida pikaajalisi partnereid, kes tagaks omavahendite käibe • Tarnijatega teha pikaajalised lepingud, määratleda ära kauba kvaliteedi tase • Õpilasesinduse töö aktiviseerimine. ÕE liikmete kaasamine juhtkonna nõupidamisel. • Regulaarse tagasiside kogumine kõigilt võtmehuvipooltelt, näiteks vilistlased. • Süsteemse koostööhindamise mehhanismi väljatöötamine 					
5.4.RESSURSSIDE JUHTIMINE					
Läheneemisviis / Mõõdik/tegevusnäitaja/tugevused					Tulemused
5.4.1. Eelarveliste ressursside juhtimine					
<ul style="list-style-type: none"> • Planeerimine toimub allüksuse või protsessijuhi tasemel esmaselt, üldised suunad aastaks lepatakse kokku juhtkonna tasemel; arengukava on aluseks pikemaajalistel investeeringutel • Juhtkond analüüsib kuluartiklite kaupa kogu aasta eelarvet, analüüside aluseks võrdlused eelmiste aastatega ja planeeritud tööde mahud • Raamatupidamine väljastab eelarve jaotuse kuluartiklite kaupa ja samuti allüksuste eelarvete kaupa kord kvartalis, kaks korda aastas analüüsib õpekööride juhataja õppetöö praktiliste laborite kulusid; allüksused ise teevad ettepanekuid muudatusteks; kaks korda aastas annab oma hinnangu ka kooli nõukogu • Resursside kasutust hinnatakse juhtkonnas, kõik suuremad kui 319,56 eurot (5000 kr) ostud kinnitatakse juhtkonnas vähemalt kolme pakkumise olemasolul • Siht: eelarve artiklite kasutamise hälve ei tohi olla suurem kui 10% • Vajalikke andmeid kogutakse raamatupidamisprogrammis, spetsiaalsetes kulujälgimistabelites (kommunaalkulud) ning analüüsitakse vastavate allüksuste või protsessijuhtide poolt • Majandusosakond teostab jooksvat kontrolli üldkulude (kommunaalkulud) osas 					<ul style="list-style-type: none"> • Majandusanalüüside tulemusel on vastu võetud otsused säästmise, renoveerimise ja juhtimise osas (allüksuste kasumlikkus). • Kuluaruanded on koostatud allüksuste kaupa • Koostatud on kommunaalkulude võrdlused aastate kaupa • Võrreldud on artiklite ülekulu artiklite osas ja parendatud järgmise aasta eelarve planeerimist

5.4.2. **Materiaal-tehnilise baasi arendamine**

- Lisaressurse taotletakse vastavatest EL programmidest – õppekeskkonna kaasajastamine ning teenitakse omatuluna õppeprotsessi investeerimiseks (tasuliste teenuste osutamise näol)
- Omatulude teenimine võimaldab õppetöösse investeerida
- SA Archimedeselt taotletud vahendid õpilasvahetuse, arendusprojektide tarbeks, igast rühmast peab saama välispraktika kogemuse vähemalt kaks õpilast õppeaja jooksul
- Siht: Kogu kooli õppekeskkonna uuendamine ja õpilaskodu otstarbekas kasutus
- B-korpuse ehitamine ja sisustamine
- Õpilaskodu ressursside optimaalne kasutamine, hosteli organiseerimine

- Õppekeskkond on täielikult uuenenud 2011 aasta jooksul.
- 2008-2013 käigus 9 erinevat projekti, lisaks 3 projektis kaastaotlejana
- A-korpusesse investeeriti 4,2 milj kr kooli omatuludest + lisaks IT vahendite liising 1,62 milj ja mööbli liising 2,83 milj kr
- Säästlik tarbimine õpilaskodus, juuni-august toimetava hosteli tulud katavad õpilaskodu kulud aasta jooksul

5.4.3. **Inforessursside juhtimine**

- Siht: Igale põhikohaga töötajale arvutikasutamise võimalus vastavalt töö iseloomule.
- Ametlike suhtluskanalite kasutamine iga töötaja poolt vastavalt töö iseloomule: koosolekud, meililistid, koduleht, Amphora, ÕIS ja kirjalik dokumentatsioon.
- Õpilaste arvutitega varustus (EHIS)

	2006/07	2007/08	2008/09	Siht
Õpilasi ühe õpilaste kasutuses oleva arvuti kohta	38,29	14,53	14,97	10

- Vajalikule informatsioonile ligipääsu tagamine, informatsiooni selekteerimine
- Inforessursside turvalisus on tagatud leaalsete programmide kasutamisega, info kopeerimisega vähemalt kord nädalas (raamatupidamises iga päev); dokumendihalduse ja õppeinfosüsteemi andmebaas asub teenusepakkuja juures lepingu alusel

- Renoveeritud A-korpuses tagatud igale põhikohaga töötajale vastavalt töö iseloomule võimalus kasutada arvutit
- Õpilaste arvutitega varustus paranes hüppeliselt 2007/2008 renoveeritud A-korpusesse kolimisega.
- Loodud erinevad meililistid informatsiooni täpsemaks suunamiseks – õpperühmad, erinevad valdkonnad, komisjonid, töörühmad jne.

5.4.4. **Säästlik majandamine ja turvalisus**

- Töökeskkonna tingimusi jälgitakse pidevalt, koostatud on riskianalüüs; Otsustatud on teatud uuenduste edasilükkamine seoses uue korpuse valmimisega
- Tulenevalt riskianalüüsist on välja töötatud plaan töötajate tervise tagamiseks
- Säästliku majandamise ja keskkonnahoiu propageerimine
- Turvalisust tõstvate oskuste omandamine, näiteks loengud ja praktilised õppused
- Õpilaste turvalisust tõstvate oskuste omandamine
- Kahjude minimeerimine

- On koostatud töökeskkonna riskianalüüs (uuendatakse seoses uue majaga)
- On läbi viidud tervisekontroll 30 töötajale riskirühmast – köögis, erinevates temperatuurides ja raskustega töötavad töötajad
- On toimunud tuletõrjealane loeng ja praktiline evakuaatiooniõppus nii töötajatele kui õpilastele.

Ressursside juhtimise valdkonna parendusvaldkonnad ja tegevused

- Tagada läbimõeldum eelarvestus kulude osas igaks eelarveaastaks, välja arvestada osakonnapõhised eelarved
- B-korpus on e optimaalne koormamine õpetegevusega ja säästlik majandamine eelarvega toimetulek)
- B-korpuse väljaehitamise tagada vastav kõigile põhikohaga töötajatele arvutikoht.

- Renoveeritavas B-korpuses planeeritud uus infosüsteem, mis baseerub õpilaspiletil
- Teenindusstandardi väljatöötamine teenuste pakkumiseks

5.5.ÕPPE- JA KASVATUSPROTSESS

Läheneemisviis / Mõõdik/tegevusnäitaja/tugevused

Tulemused

5.5.1. Õpilase areng

Õpilase arengu toetamiseks on

- Uuendatud õppekorraldust,
- Tööle on rakendatud õpinõustajad. Õpinõustajad monitoorivad õpilaste õpijõudlust, vesteldakse õpilastega ja vanematega koos õpetajate ja rühmajuhendajaga. Õppenõustaja eestvedamisel toimuvad õppenõustamiskomisjonid.
- Kool on seadnud eesmärgid: nominaalajaga lõpetavad 70% õppijaist; Õpingute katkestajaid on aastaks 2011 alla 20%
- Kool on esitanud taotluse ESF projektiga liitumiseks, mille eesmärgiks on tugisüsteemi rajamine õpilastele.
- Kasutatakse uusi paindlikke õppevõimalusi, näiteks töökohapõhine õpe.
- VÕTA rakendamise süsteemi väljatöötamine Õppijatele on rakendunud VÕTA.
- Nõrgema ettevalmistusega õpilastele õpioskuste mooduli sisseviimine.
- Õpilased osalevad erinevates välisprojektides.
- Õpilastele hakati väljastama kooli astumisel meespead (alates september 2009), mis aitab sisse elada õppetöösse
- Õpilaste ettevalmistamine nii Eesti kui ka rahvusvahelisteks võistlusteks.
- Terviseedendus: Õpilaste informeerimine erinevatest tervishoiu teemadest. Tõsta teadlikkust tervist kahjustavatest faktoritest. Arendada mõttemaailma õpilase enda tervislikust eluviisist. Terviseürituste korraldamine (ülekooolilised spordipäevad, GPS-matk, jalgrattamatkad, doonoripäevad
- Hariduslike erivajadustega õpilastega arvestamine (õpilastel on vajadustest lähtuv õppevorm). IÕK alusel on õpilasi: 2007-0; 2008-1; 2009-1; 2010 4. Õpilase individuaalseks toetamiseks on aastatel 2006-2009 saanud väljaõpet 15 pedagoogi; lisaks osalevad 3 pedagoogi erivajadustega õpilaste toetamise rahvusvahelises projektis "Nordplus Junior".
- Huvitegevus: traditsioonilised üritused - kallistamise päev, sõbrapäeva, EV aastapäeva aktused ja direktori vastuvõtt parimatele õpilastele, vastlapäev, emakeelepäev, naljapäev, erinevate ajaloo sündmuste meenutamine läbi kooli-TV/raadio või siis vastava üritusena, lapsepõlvapäev lõpukursustele, jalgrattamatk, lõpuaktused, Teko maraton – koolide tutvustamine läbi erinevate ürituste, koolilaat, ülekoooliline meelelahutuslik spordipäev, rebaste ristimine, õpetajate päev, doonoripäev jms tervishoidu propageerivad üritused või reklaamid läbi kooli-TV, jõulunädal, erinevad kutsevõistlused – Kuldne kulp, Teko parim kelner jms.
- Kool on seadnud eesmärgi, et 80% lõpetajatest sooritab kutsequalifikatsioonieksami.

- VÕTA on rakendunud, kord loodud.
 - Töökohapõhine õpe on rakendunud kaubanduse, toitlustuse ja toiduainetetöötuse valdkonnas.
 - Õpioskuste moodul on rakendunud vastavalt juhtivõpetajate kaardistatud vajadustele.
 - Projektides osalevate õpilaste arv on kasvanud
 - Auhinnalised tulemused
- 2008:** Bocuse d'Or Europe 2008 eelvoorus abikokkade hulgas esikoht. / AEHT aastakonverentsil hotelli vastuvõtu võistlusel III koht./ Noorte infomessil Teeviit 2008 tordivõistlusel „Palju õnne, Eesti!“ II koht / vabariiklikul võistlusel „Parim müüja-õpilane aastal 2008“ parima teenindaja tiitel ja põhikooli arvestuses III koht ja Felixi toodete parima müüja tiitel /vabariigilisel võistlusel Noor Kokk 2008 I koht.
- 2009:** Eesti noorte kokkade võistlusel II koht. / Nordic Hotels nimeline stipendium TEKO kokaõpilasele./ Teko korvpalli-võistkond tuli Eesti kutsekoolide karika-võistlusel III kohale./ Teeviida pagarite võistlusel Noor Meister 2009 II koht. / vabariiklikul müüjaõpilaste kutsevõistlusel gümnaasiumi arvestuses III koht ja põhikooli arvestuses parima kinkepakendi valmistamine/ Grillium 2009 fantaasiavooru I-III koht/ Nooruslik kevad kokkade III koht.
- 2010:** Majutus- ja hotelliteeninduse

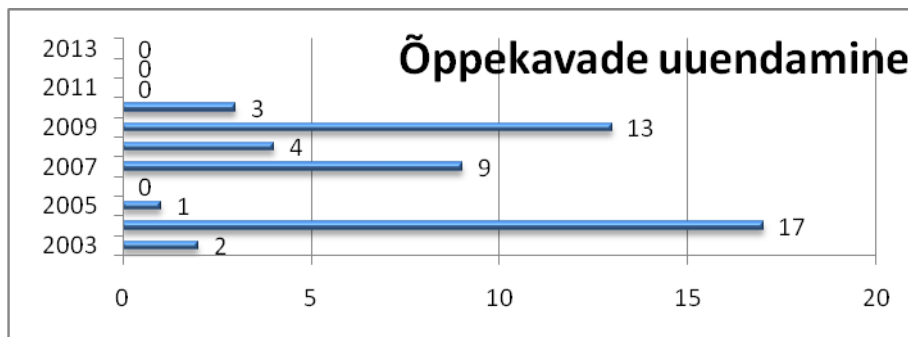
vabariiklikel kutsemeistrivõistlustel III koht/
 ülevabariiklikul müüjaõpilaste
 kutsevõistlusel I koht ja Parima Teenindaja
 tiitel/ Grillium 2010 II koht grillimises. I koht
 fantaasiavoorus. / Noorkokk 2010 II koht.

- Terviseedenduslikud üritused toimunud 2007, 2008, 2009
- HEV erirühm ja abiõpetaja (kurtidele tõlk, erivajadusega õpilastel oli tunnis kaks õpetajat)

5.5.2. Õppekava

- Traditsiooniks muutunud tööandjate ümarlauad igal õppeaastal (veebuar-märts), mille töörühmade memode põhjal tehakse muudatusi õppekavades ja –korralduses
- Töökohapõhiste õpperühmade puhul kaasatakse ka tööandjate esindajaid õppe paremaks korraldamiseks
- Kool on seadnud eesmärgi: ühtki õpilast ei tohi vastu võtta kinnitamata õppekavale
- Õppekavaarendusse on kaasatud kõik osapooled: tööandjad, kooliesindajad
- Loodi metoodiku ametikoht, kelle põhitöö oli õpetajate töö monitooring ja tagasisidestamine ning õppetöö õppekavale vastavuse kontrollimine ning õpilastelt tagasiside saamine.
- Õpilase arengu toetamiseks on rakendatud uuendatud õppekavasid ja nende põhjal muudetud põhjalikult õppekorraldust aastal 2005 ja 2008, edaspidi peaaegu igal aastal tulenevalt õppetöö korraldusest ja õppekavadest

- Õppetöö toimub RÕKi baasil loodud õppekavade alusel



- Uuendati õppeosakonna koosseisu ja töökorraldust. Rakendati tööle metoodik, kelle põhitöö oli õpetajate töö monitooring ja tagasisidestamine ning õppetöö õppekavale vastavuse kontrollimine ning õpilastelt tagasiside saamine.

5.5.3. ÕPPEKORRALDUS JA MEETODID

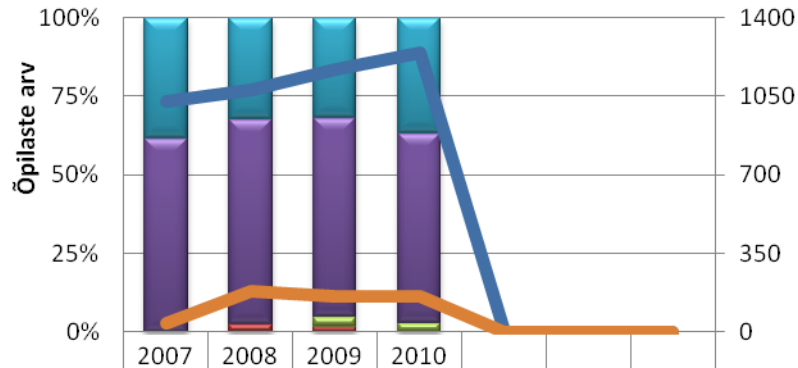
- Uute õppevormide ja -liike rakendamine, et mitmekesistada õpilaste õppimisvõimalusi: sisendharidusest lähtuvalt – kutseharidus põhikooli baasil ja õppekorraldusest lähtuvalt - laiendasime töökohapõhist õpet
- E-kursuste sisseviimine aastast 2007

- RKT täitmine
- Õpilaste ja tööandjate rahulolu

- Praktikakorralduse süsteemi täiendamine – õppelepingu vormi uuendamine, praktikaülesannete täpsustamine, hinnangulehe uuendamine ja praktika juhendajate koolitamine (3 õpperühma 2008-2010)
- Õpilaste ennistamine, kelle motivatsioon eeldab õpingute lõpetamist. Ennistatud õpilasest lõpetavad õpingud 50%

- E-kursuste ja õpiobjektide arv
2007 – 4 kursust ja 1 objekt
2008 – 22 15
2009 - 29 1
- Ennistatud õpilaste arv ja lõpetamine:
2007 – 38 39%
2008 – 44 36%
2009 – 28 86%

Õppeliigid ja -vormid



kutseõpe keskhariduse baasil	123	288	370	460	0	0	0
kutsekeskharidusõpe	198	575	736	748	0	0	0
kutseõpe põhihariduse baasil	0	0	35	36	0	0	0
põhihariduse nõudeta kutseõpe	0	21	18	0	0	0	0
õpilasi kokku	1025	1076	1171	1244	0	0	0
Töökohapõhine	40	179	159	159	0	0	0

5.5.4. Väärtused ja eetika

- Kokkulepitud põhiväärtuste töötajateni viimine.
- Kooli sümbolika järjekindel kasutamine.
- Kool jälgib igapäevaselt väljatöötatud põhiväärtusi ja edastab õpilastele.

- Uus sümbolika (identiteedipass) on kasutusel aastast 2008, patenteeritud on kooli lühinimi Teko 2010.

5.5.5. Õpilastega seotus statistika

- Riikliku koolitustellimuse täitmine, täidetud koolituskohtade osakaal RKTga eraldatud koolituskohtade üldarvust (EHIS)

Õppekavarühm	2008/09
Koduteenindus	71,67%
Toiduainetetöötlus ja -tootmine	84,54%

- RKT on täidetud vastavalt riiklikule sihile
- Õpilaste arv on tõusvas trendis.
- Kutseeksami sooritanute osakaal jääb alla riiklikule sihile. Parendustegevused kutseeksamiks valmistumiseks on

Majutamine ja toitlustamine	99,15%
Hulgi- ja jaekaubandus	85,05%
Kokku	90,42%
Siht	90%

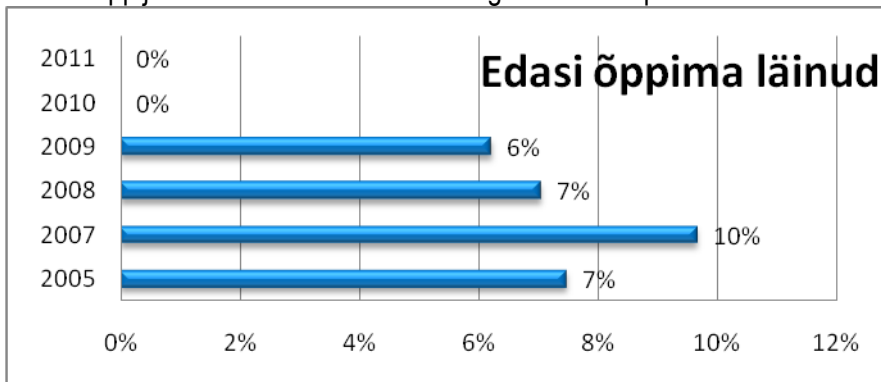
• Õpingud katkestanute osakaal õpilaste koguarvust protsentides (õppekavarühmiti) (EHIS)

Õppekavarühm	2006/07	2007/08	2008/09
Toiduainetetöötlus ja -tootmine	20,18%	20,87%	24,34%
Reisimine, turism ja vabaajaveetmine	8,82%	-	-
Majutamine ja toitlustamine	13,55%	20,04%	19,59%
Hulgi- ja jaekaubandus	33,94%	27,78%	37,06%
Koduteenindus	16,85%	24,77%	20%
Keskmine	18,19%	21,83%	23,47
Siht	12%		

• Kutseeksami sooritanud õpilaste osakaal samal õppeaastal lõpetanutest (õppekavarühmiti), protsentides (EHIS)

Õppekavarühm	2006/07	2007/08	2008/09
Majutamine ja toitlustamine	39,75%	29,23%	31,25%
Hulgi- ja jaekaubandus	60%	60%	30,43%
Keskmine	30,33%	23,35%	19,56%
Siht	70%		

• Edasiõppijad –kool on seadnud eesmärgiks – 15% lõpetanutest läheb edasi õppima.

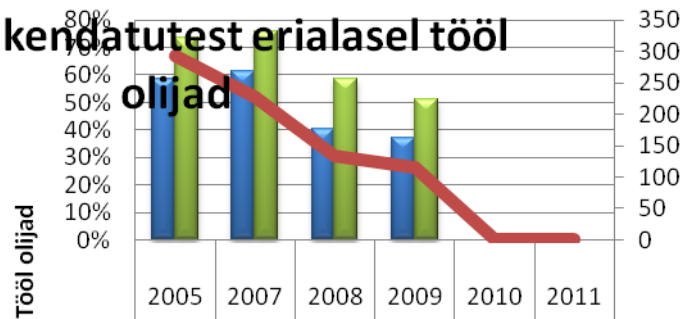


• Tööle rakendumine –kool on seadnud eesmärgiks: 80% töötab erialal 6 kuud pärast lõpetamist. 6 kuud peale lõpetamist toole rakendunud lõpetanute osakaal lõpetanute koguarvust

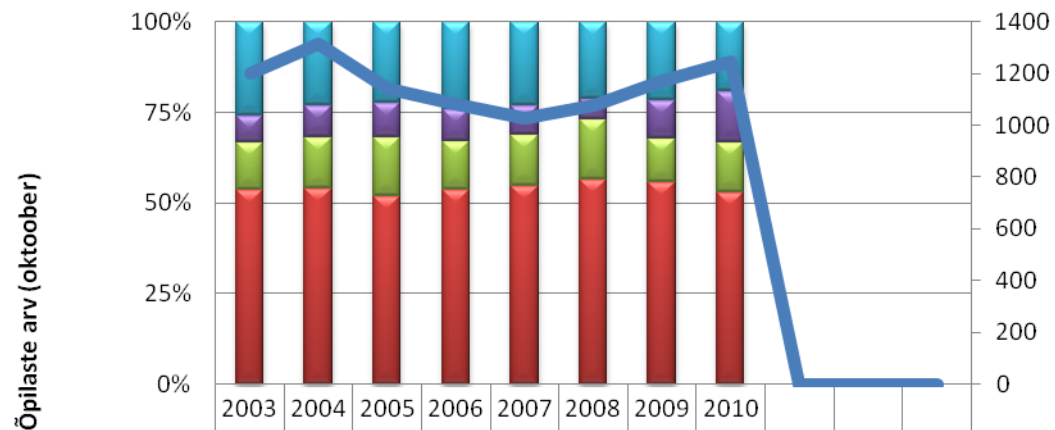
kavandatud.

- Lähtuvalt majanduslikust surutisest on tõusnud õpingud katkestanute osakaal, töölerakendunute osakaal ja edasiõppijate osakaal.
- Parendustegevused lõpetanute osakaalu tõstmiseks on kavandatud (ESFi projektitaotlus, õppenõustajate töölevõtmine ja õppenõustamiskomisjonide töö).

Tööl rakendatutest erialasel tööl

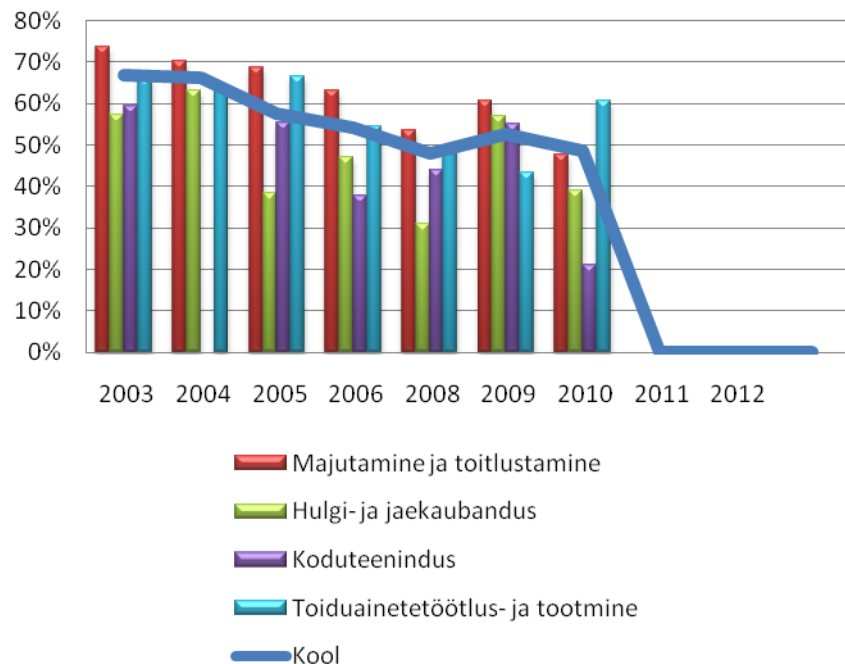


Õppekavarühmad%



% toidunained	23%	20%	20%	23%	23%	21%	21%	19%	0%	0%	0%
% koduteenindus	7%	7%	9%	8%	8%	6%	10%	14%	0%	0%	0%
% kaubandus	12%	12%	14%	13%	14%	17%	12%	14%	0%	0%	0%
% majutus-teenindus	48%	46%	46%	51%	54%	56%	54%	52%	0%	0%	0%
Õpilaste arv	1200	1315	1142	1083	1025	1076	1171	1244	0	0	0

Lõpetamine nominaalajaga

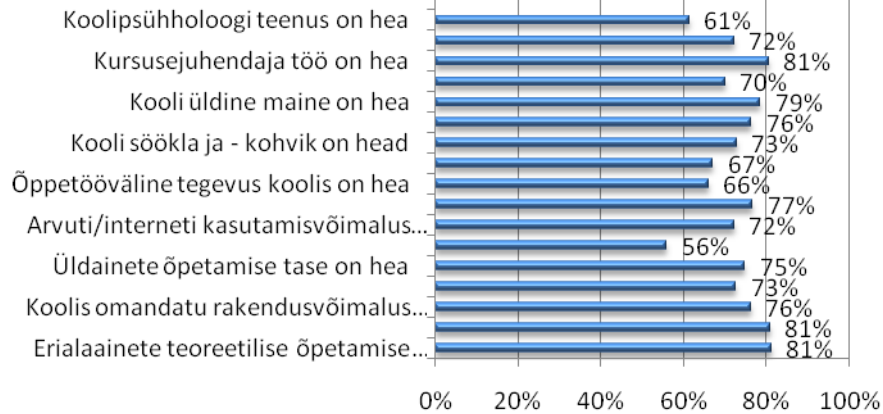


5.5.6. Õpilaste rahulolu

- Õpilaste rahuloluküsitlusi on läbi viidud aastast 2005. Rahuloluküsitlused on elektroonilised aastast 2010. Tõusvas trendis on vastanute arv. Rahuloluküsitlustest tulenevalt on tehtud muudatusi õppekorralduses, raamatukogutöös, toitlustamises, meditsiinilise teenuse osutamises.
- Õpilastelt kogutakse ka tagasisidet õpetajate osas, mille tulemusena õpilased tunnustavad õpetajaid erinevates nominatsioonides.

- Hälbe vahe õpilaste rahulolus on 4%, mida saab pidada suurepäraseks tulemuseks.
- Tõusvas trendis on rahulolu kooli mainega

Üle aastate keskmistatud tulemused



Õppe-kasvatustsükli arendusvaldkonnad ja tegevused:

- Nominaalajaga lõpetanute % tõstmiseks luua tugisüsteem- võrgustik: sotsiaalpedagoog, õpinõustajad, psühholoog, karjäärinõustaja ja õpetajad (põhikoolijärgsetel lapsevanemad)
- Kutsesuunitlusõppe rakendamine põhikoolis ja keskkoolis. Põhikooli õpilastega karjäärivalikõppe suurendamine
- Võtta kasutusse uusi paindlikke õppevõimalusi: varasema töökogemuse süsteemse arvestamise väljatöötamine, tsükliõppe rakendamine
- Kujundada tööandjate esindajatest kooli nõuandev kogu
- Rakendada rühmajuhendajaid koos tugivõrgustikuga töösse selliselt, et rühmadest kujuneksid õpimotivatsiooniga meeskonnad.
- Kooli- ja kutseksamite ühitamine.
- E-õpioskuste arendamine
- Süsteemne praktikakorraldus (sh süsteemne tagasiside kõigilt osapooltelt)
- Haarata kaasa rohkem õpilaste ettevalmistusse tööandjaid (mitte ainult kokavaldkonnas)
- Korraldada meeskondlikke ja rahvusvahelisi võistlusi (sõbrapäeva tordivõistlus, müüjate võistlus)
- Korraldada vastavalt võimalustele aktiivsemalt tervishoidu propageerivaid üritusi – sh. spordiüritusi kui ka tervishoidu teavitavaid seminare
- Õpilastega toimivate arenguvestluste süsteem ja kord üle vaadata ning viia vastavusse meie tegeliku olukorra ja suutlikkusega.
- Seoses uue maja füüsilise keskkonna võimalustega anda võimalus ka laiemalt HEV õpilaste kaasamiseks kutseõppesse
- Leida ÕE-sse aktiivseid noori, kes on huvitatud vastavatel teemadel arendama süsteemi
- Luua siseveebi elektrooniline andmebaas õpilaste tunnustamise kohta.
- Arvestada enam kooli eripära ja ettevõtjate vajadusi õppekavade koostamisel, vaba- ja valikainete lisamisel. Kooli eripära tuua välja ka eriala reklaamimisel.
- Täiendada vastuvõtuprotseduuri (test, katse, praktilised ülesanded, motivatsioonikiri) ja vastuvõtueeskirja
- Õppetöö kvaliteedi tõstmiseks vähendada õpilaste arvu õpetaja kohta

6. Kokkuvõte õppeasutuse enesearendamisest viimase kolme aasta jooksul

Koolis on välja kujunenud kindel juhtimissüsteem: kooli nõukogu – direksioon e juhtkond, igal struktuuriüksusel ja valdkonnal on oma meeskond juhtimisotsuste vastuvõtmiseks, keda siis toetab kvaliteediõõrühm oma analüüsidega. Kokku on lepitud eesmärgid ja saavutatavate tulemuste indikaatorid (vt uus arengukava 2011-2014). Kooli töötajad on aru saanud analüüsimise vajalikkusest ja kõik kvaliteedialased uuringud on saanud igapäevase töö lahutamatuks osaks (sisse kirjutatud ka ametijuhenditesse).

Kool on esitanud aastatel 2008 ja 2010 kutseõppeasutuste kvaliteediauhinnakonkursile ka kvaliteediraportid. 2008 märgiti raport ära võimaldajate osas. Viimase aasta jooksul on väga palju muudetud küsimustikke ja meetodeid, et saada põhjalikumat teavet oma töö kohta (õpetajate ja õpilaste küsitlus, majandusüksuste tulemite analüüs).

Võib öelda, et koolis baseerub sisehindamine tugevale meeskonnatööle ja otsused on läbi mõeldumad kui varasematel aastatel. Kooli töötajaskond toetab kooli juhtkonda ja saab aru kooli ees seisvatest ülesannetest.

Uus suund on võetud kooli töö efektiivsuse mõõtmise osas, kus analüüsime rahalise komponendi kasutamist õppetöös. Läbi on arutatud kontseptsioon uues majas õppetöö korraldamise osas. Uue maja valmimine annab võimaluse veelgi säästlikumalt ümber käia toorainega ja klienditeeninduse tuua kohe õppetöö vahetusse protsessi.

Korrastamist vajavad veel protseduuriline pool, et kõik hindamise valdkonnad oleksid kõigile vajalikele osapooltele kättesaadavad ja analüüsitavad. Rohkem tuleks tähelepanu pöörata kooliväliste partnerite käest põhjalikuma tagasiside saamisele.

Õppenõukogu koosoleku protokoll nr 4-18/9 17.12.2010.

Nõukogu kooskõlastus 07.12.2010 (kuupäev)

Pidaja kooskõlastus (kuupäev)

..... käskkiri nr (kuupäev)

Direktori nimi, allkiri Meeli Kaldma (allkirjastatud digitaalselt)

