

2017. a tegevuskava täitmise tulemusaruanne
Tallinna Teeninduskool

1. Hetkeolukord ja üldeesmärgi täitmine

1.1 Üldeesmärk ja indikaatorite seire

Kooli üldeesmärk:

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.

Tabel 1. Sihttasemete saavutamine

Indikaator	2014	2015	2016	2017		2018	2019	2020
				Siht	Tegelik	Siht-tase		
Üldeesmärgi indikaatorid								
1. Õppetöö katkestajate osakaal kutsekeskhariduses I aastal, %	24,2%	33,3%	14,6%	22	26,7%	21	20	<20
2. Õppetöö katkestajate osakaal kutseõppes keskhariduse baasil I aastal, %	56,9%	37,6%	27,8%	25	28,1%	23	21	<20
3. Õppetöö katkestajate osakaal kutsehariduses kokku, %	32,3%	27,3%	18,6%	25	21,6%	22	20	<20
4. Kutsekeskhariduse nominaalajaga lõpetajate osakaal, %	37,5%	41,9%	42,9%	54	51,1%	56	58	60
5. Kutseeksami edukalt sooritanute osakaal lõpetajatest, %	37,2%	48,9%	42,5%	65	65,9%	70	80	90
6. Kutsehariduse lõpetanute keskmine töine sissetulek, eurot keskmiselt kuus	711	769	-	-	-	-	-	-
7. Töökohapõhise õppe lõpetanud õpilaste osakaal	18,2%	8,5%	8,7%	-	10,4%	10	10	10
Eesmärkide täitmist toetavad taustamõõdikud								
8. Õpilaste ja õpetajate ametikohtade suhtarv kutseõppeasutuses	21,2	20,1	20,2	20	18,6	18	18	18
9. Kutseõppeasutuste pinnakasutus, m ² õpilase kohta (korrigeeritud alates 2015 - suletud netopind 10575 m ² /õpil arv nov seisuga)		12,5	12,44	10,5	12,9		11	11
10. Põhitegevuskulud õpilase kohta kutseõppes	2 625	3169	2 997		3167	3400		3800
Koolispetsiifilised indikaatorid								
11. Õpilaste rahulolu õppe sisu ja meetoditega %	ei	87	81	ei	-	87	ei	87

12. % lõpetajatest, kes on rakendatud tööturul või õppimas	72	73	72			80	ei	85
13. % õpetajatest, kel on oma digivaramu ja kasutab seda aktiivselt õppetöös		≥56% (56 ÕISis 25 Moodle)	≥55% (55 ÕIS 30 Moodle)		68 ÕIS/ 15 Moodle ca 90%	80		80
14. Eesti keeles toimuva õppe osakaal kutsekeskhariduse õppekavadel %	20		20			40		60
15. Eesti keele tasemeeksami (B2) sooritanute osakaal kõigist eesti keele tasemeeksami teinud kutseõppuritest %	19		32			25		32
16. Õpilaste rahulolu õppetöövälise tegevusega (kokku/ väga häid)	Ei mööde- tud	85%/ 44%	72%/ 38%			Hea >= 30%, Väga hea >= 55%		85%/ 55%
17. Täienduskoolituses uute kursuste arv/ läbiviidud kursuste arv/ osalejate arv aastas (kuni 2014 kokku tundide arv keskmine näitaja)	28/ 3132/ 349	5/ 45/ 640	9/ 34/ 389		16/ 34/ 380	7/ 52/ 700		8/ 60/ 770
18. OV eelarve suurenemine/vähenedmine (% võrreldes eelmise aastaga)	-8,4%	-2,1%	-13 %		-19%	3%		3%
19. Osakaal esmakursuslastest, kes leiavad, et Teko on parim kool, kus eriala omandada/ Maine %/ Maine /hea + väga hea Kogu rahuloluküsitluse tulemus I kursuse kohta Väga rahul – 49%/Rahul – 39%		73 / 98	87 / 97		88%	tõuseb		tõuseb
20. Töötajad kasutavad rahvusvahelist kogemust oma töös, töötajate % osaleb välisprojektides		8%	12,5%	Ei olnud	20 %.	9%		10%
21. Töötaja rahulolu		67%	67%	Ei olnud	77%	75%		75%
22. Töötajate rahulolu arengu toetamisel % (praegune tulemus toetamissüsteemi kohta)	Ei möö- detud	67%	77%		69%	tõuseb		tõuseb
23. Õpilaste rahulolu koolikeskkonnaga % / Vastused hea+väga hea / väga hea		98/78	98/80	98/80	94/48			98/ 80
24. Vastuvõtuplaani täitmine %	86	92	86	100	92	100	100	100

Märkus: indikaatorite selgitused on kättesaadavad nii Haridussilmas (http://www.haridussilm.ee/?leht=tulemus_5) kui ka antud dokumendi lisa 2.

1.2 Indikaatorite seire analüüs

1.2.1 Õpingute katkestamine ja nominaalajaga lõpetamine (indikaatorid 1-4)

Kooli arengu- ega tegevuskavas ei ole eesmärgi I kursusel katkestajate kohta, vaid kogu õppeaja kohta; st tervikliku õppeaja läbimise vaates on väljalangevus oluliselt langenud ja oleme arengukavalise eesmärgi saavutanud; hindame rakendatud meetmeid (sisseastujate nõustamine, oskuste/teadmiste kaardistamine (sh õppija eneseanalüüs ja õpiabi vajadus), konkreetsete regulatsioonid, õppija toetamise erinevad meetmed (tugispetsialistid, IÕK, IÕG, koostöö Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskusega, õpetajate koolitused) tulemuslikeks.

Vaatamata eesmärgi puudumisele I kursusel õppijate osas, oleme näitajaid jälginud kursuste kaupa ja tõdenud, et väljalangevus on tõesti esimesel kursusel kõige suurem, mis on ka ootuspärane, sest just esimesel aastal selgub, kas õppija on motiveeritud, kas eriala teda huvitab, kas ta on valmis oma eesmärkide nimel pingutama.

Peamised väljalangemise põhjused:

põhikoolijärgsed õppijad:

- vähene õpiharjumus, kohusetunne, kodu toetus
- tagasihoidlik akadeemiline ettevalmistus
- madal motivatsioon (kutseõpingute alustamine ei ole sisseastuja tahe, vaid tagajärg olukorrale, kus teda gümnaasiumisse ei võetud)
- tagasihoidlik või puuduv karjäärinõustamine (õppija ettekujutus ametist on tegelikkusest üsna kaugel);

keskkoolijärgsed õppijad:

- on enamasti töötavad inimesed ega suuda ühitada kooli, tööd, sageli ka perekonnaga seotud kohustusi
- tööandja ei loo õppimiseks vajalikke võimalusi
- soovivad omandada kitsalt erialaga seotud praktilisi oskusi, mitte baasteadmisi ega üldpädevusi.

Väljalangevuse vähendamiseks oleme:

- muutnud rakenduskavu – loonud enam võimalusi praktilisteks õppe- ja hindamismeetoditeks
- muutnud tunnijaotusi – õpinguid alustades on kohe erialaga seotud moodulid ja esimesel aastal praktika
- muutnud õppekorraldust, täpsustanud tähtaegu
- pakkunud kutsekeskhariduse tasemel mittehakkamasaavale õppijale üleminekut kutseõppekavale (sageli ei ole õppija sellest huvitatud)
- suunanud tugitegevuse fookuse esmakursuslastele.

2016/17 õppeaastast rakendasime õppes juba teist aastat 9+1 nädala süsteemi, kus viimane nädal on moodulite hindamisinädal, eesmärgiga struktureerida ja teha tajutavaks/jagada õppeaasta vaheetappideks, luua hindamisinädalal võimalused terviklike moodulihindamiste läbiviimiseks, samas ka õppevõlgadega õppijatele saada konsultatsioone ja järelevastamise aegu.

Vastavalt tööandjate tagasisidele – kool peab enam tähelepanu pöörama õppijate hoiakute, kohuse- ja vastutustunde kujundamisele – oleme täpsustanud reegleid õppekorralduses – 2016/17 õppeaastal määrasime järelevastamise tähtajaks 10 nädalat alates õppeperioodi lõpust. Õppijad leidsid selles võimaluse, et nt II

perioodi lõpul parandati I perioodi õppevälgu, st keegi oli alati 10 nädala võrra teistest maas. 2017. a septembrist on järelevastamise aeg 4 nädalat; erisused on HEV-õppijatele või muul olulisel põhjusel mittesooritajatele, nt pikaajaline haigus või välispraktika).

I kursuse õppijate toetamiseks ja kohanemiseks otsustasime, et alates 2017. a augustist esimesel poolaastal I kursuse õppijaid kooli algatusel nimekirjast välja ei arvata. Hindame rakendatud meetet toetavaks, samas tuleb tõdeda, et on õpilasi, kes on seda ära kasutanud õigustamiseks oma õppevälgade mittesooritamist. Mõlema õppeaasta tagasiside oli positiivne nii õpetajate kui õpilaste poolt, eriti rõhutasid õpilased õppimismeelse õhkkonna loomist rühmas. Katkestamise % ei langenud, vaid kahjuks tõusis. Et väljalangevus selgelt määratud reeglite tõttu suureneb, on esialgu paratamatu – kuni traditsioon juurdub ja õpilaselt õpilasele antav info kinnitab, et koolis on kokkulepped ja neid tuleb täita (et ka kutseõppeasutuses tuleb õppida/töötada). Reegleid karmistades oleme arvestanud, et kooli poolt pakutav toetus samavõrd kasvaks – koolis on toimiv tugikeskus (4 spetsialisti); oleme läbi viinud sisekoolituste tsükli eripedagoogika teemadel, koostöös Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskusega alustasime koolitustsükli 10 Teko õpetajale, kevadel 2018 on planeeritud koolitus praktikajuhendajatele (keskendub HEV-õppijate praktikakorraldusele). Sügisel 2017 avatud valikuaastarühm on hea enesetäiendamise võimalus kaasatud õpetajatele ja töötajatele.

- Õpilase käeliste ja töötehniliste oskuste jälgimiseks ja tagasiside andmiseks rakendasime abiõpetajate süsteemi koka erialal, kus võtsime rühma 20 õpilast ega jaganud neid praktilistes tundides gruppideks, vaid lisasime tundidesse abiõpetaja, et õpilane omandaks õiged töövõtted ja -operatsioonid. Toetamiseks vene emakeelega õppijate eesti keele oskust, on abiõpetaja eesti keelt emakeelena kõnelev töötaja.

- Pakume sisseastujatele ja õppijatele karjäärinõustamist; 2017. aastal said huvilised karjäärinõustamise teenust juba juunikuus (enne dokumentide vastuvõttu):

- Kaardistame põhikoolijärgsete õppijate varasemad õpiraskused (õppija eneseanalüüs ja tugispetsialisti hinnang); kaardistuse tulemusi jagatakse rühmajuhendajaga, vajadusel aineõpetajaga;

- Õpilastele, kellel on raskusi õppimisega, on koostatud IÕK, IÕG, tugispetsialistid koostavad ajakava õppevälgnevuste likvideerimiseks; on läbi viidud lisakursusi, taotletud ja saadud rahastus projektidele (keeleõpe);

- I kursuse õppijate toetamiseks ja kohanemiseks otsustasime, et alates 2017/18 õppeaastast esimesel poolaastal I kursuse õppijaid kooli algatusel nimekirjast välja ei arvata. Hindame rakendatud meetet toetavaks, samas tuleb tõdeda, et on õpilasi, kes on seda ära kasutanud, õigustamiseks oma õppevälgade mittesooritamist, mis omakorda annab käitumismalli õpilastele, kes muidu oleks pingutanud. Ehk seepärast ei olegi imeks pandav, et õpilased arvasid (2016 küsitlus), et väljaarvamisel peaks kool karmimalt käituma.

Kui vaadata paindliku lähenemise aspektist, siis nominaalaja ületajaid lõpetas 2017. a 16 õpilast. 2017. a ennistati 9 õpilast, neist kustutati teist korda 2, lõpetas 1 ja veel õpib 6.

1.2.2 Kutseksamite sooritamine ja lõpetajate keskmine tööine sissetulek (indikaatorid 5 ja 6)

Detailsemalt vaatleme kutseksamite sooritamist kursuste kaupa. Nagu all olevast tabelist näha, on hetkel kursustel õppijatest kutseksami sooritajate protsent kõrge, kooli üldine tulemusnäitaja 65,9% jääb sellele alla tugevasti, sest on arvestatud sisse kõik lõpetajad, ka need, kes hetkel isegi ei saa eksamit veel seaduse järgi sooritada (abipagar, pagar-kondiitri õppekava), ka tuleb arvestada, et lõpetajad õppisid veel õppekavadel, kus kutseksam ei ole kohustuslik, st eksamine minek olenes mh lõpetaja motivatsioonist, samuti sellest, kas valdkonna tööandjad väärtustavad kutsetunnistuse olemasolu. Muuhulgas tuleb arvestada, et lõpetamise aasta ja kutseksami sooritamise aasta ei lange 3,5 aastase õppekava puhul kokku, st veebruaris lõpetajad sooritavad eksami eelneva aasta novembris.

aasta	eriala	kutseksam/tase	läks eksamile	sooritas	sooritamise %	kursusel õppijate arv		
2017	kokk	kokk tase 4 (juuni)	40	39	100%	42	99% eksamile minejaist sooritas	82% neil kursustel õppijaist sooritas; sh MK16 vabatahtlikud
	kokk	abikokk tase 3 (juuni)		1				
	Kokk (lõpetavad 02.2018)	kokk tase 4 (november 2017)	48	44	100%	54		
	Kokk (lõpetavad 02.2018)	abikokk tase 3 (november 2017)		4				
	hotelliteenindaja	hotelliteenindaja tase 4	11	10	90,90%	12		
	majutusteenindaja	hotelliteenindaja tase 4	14	14	100,00%	22		
	toitlustusteenindaja	kelner tase 4	6	6	100%	7		
	kondiiter	kondiiter tase 4	31	31	100%	43		
	müügikorraldaja (II kursus)	müügikorraldaja, tase 5	18	18	100%	27		
	müügikorraldaja (I kursus) (tegid vabatahtlikult)	müüja-klienditeenindaja tase 4	8	8	100%	8		
	müüja/müüja-klienditeenindaja	müüja-klienditeenindaja tase 4	7	7	100%	7		

1.2.3 Tõhususe näitajad (indikaatorid 8-9)

Pinnakasutuse osas võiks juurde võtta nii päevaõppesse kui ka täienduskoolitustele uusi õppureid. Plaanilised muudatused tegime koolitusosakonnaga 2017, nimetasime ümber koolitus- ja nõustamiskeskuseks, tööle tuli uus juht, kuid kõikidele pingutustele ja muudatustele vaatamata jäi 2017 kõigi aegade madalaima sissetulekuga aastaks. Vähenes eelkõige pikaajaliste koolituste maht (ei võitnud töötukassa konkursse nt ühes oli tunnihinne vaid 15 senti kallim). Lühikursustega nii kiiresti seda eelarveauku ka ei jõudnud lappida. 2018 aastaks on planeeritud rohkem lühikursusi (sh Riiklik täiskasvanute RKT), aga kuna juht jälle vahetub, siis tekkis seisak töodes, aga samas saab ka uusi sihte seada.

HTMi esitatud taotlus uue õppekava ja õppekavarühma avamiseks rahuldati, 2017 avati spaateenindaja õpperühm, mis täitus ootuspäraselt ja edaspidi on planeeritud vastu võtta üks rühm sügiseti (1,5 a õppekava) st kasutusele võeti A-korpuses uus klassikompleks nende jaoks. Õpetajate ametikohtade suhtarv on stabiilne, trend on veel vähenemisele, kuna rühmade täituvus on mõnel erialal (toitlustusteenindaja, hotelliteenindaja) väike.

1.2.4 Koolispetsiifiliste indikaatorite täitmine (indikaatorid nr 11-24)

Koolispetsiifiliste indikaatorite täitmine on toodud alljärgnevates tegevuste analüüsides.

1.3 Hinnang kooli panusele elukestva õppe strateegia eesmärkidesse, sh kokkuvõtte arendustegevuste tulemuslikkusest:

1.3.1 Elukestva Õppe Strateegia (EÕS) 1. eesmärk: Muutunud õpikäsitlus (sh planeeritud tegevused õppekavaarenduses)

Kavandatud tegevus ja oodatud väljund / indikaator	Elluviidud tegevus ja saavutatud väljund/indikaator	Kitsaskohad kooli vaates (kui on)	Kitsaskohad ja soovitud haridussüsteemi vaates (kui on)
<p>Praktilise õppe suurendamine moodulis, praktikute kaasamine</p> <p>Indikaator 11 õpilaste rahulolu (väga häid / häid hinnanguid)</p> <p>Teoreetilise õppega 56% / 39%</p> <p>Praktilise õppega 64% / 31%</p>	<p>Praktilise töö suurendamise eesmärk – 50% moodulihindamistest on praktilised – saavutatud.</p> <p>Töötavaid praktikuid on 43 inimest (lepingulised õpetajad), lisaks üksikutes tundides külalistena, koolis toimivate võistluste korraldajate ja kohtunikena, võistlusteks ettevalmistajatena jne.</p> <p>Praktikute kaasamiseks õppetöösse ja õpetajate stažeerimiseks erialastes ettevõtetes oleme saanud 2017/2018 ja 2018/19 õppeaastateks rahastuse Euroopa Struktuurfondide projektist.</p>	<p>Praktiline õpe/hindamine on oluliselt ressursimahukam kui teoreetiline õpe, st peame alates 2018/19 õppeaastast praktilise õppe osakaalu vähendama, kuna Tekos on praktilised tunnid/hindamised seotud toiduainetega, aga viimaste hind on 2017 aastal kasvanud 5%, sealjuures toitlustuse ja majutuse valdkonna koefitsenti vähendati mõned aastad tagasi 1,4-lt 1,2-le, mis oluliselt vähendas meie ressursi.</p> <p>Praktikud ei ole alati huvitatud koormusest koolis, sest kooli töötasu on oluliselt väiksem põhitöökohas makstavast. Praktikute kaasamine tähendab kooli töötajate koormuse kasvu – praktik viib läbi tunni, aga õppekavade loomise, rakenduskavade arendamise, õppeinfosüsteemi, hindamise, järelvastamise ja konsultatsioonidega tegeleb reeglina (juhtiv/kutse)õpetaja.</p> <p>Indikaator – % praktiliselt hinnatavate moodulite arv – ei kirjelda tegelikult muutust, peaksime indikaatori sõnastama mooduli või õppekava mahu põhised.</p>	<p>Praktilise õppe suurendamiseks tõsta erialade koefitsenti (lähtuvalt tooraine hindade muutusest, suuremast vajadusest materiaaltehnilise baasi säilitamise ja personali osas); läbipaistvam oleks ka avada koefitsentidega kujunemise alused, sõnastada koefitsentide muutmise tingimused.</p>
<p>Sõnastada kooli partneritega tegevuste ühisosa ja koostada koostööprogramm</p>	<p>Koostööprogramm iseseisva dokumendina sõnastamata, ei ole siiani tekkinud vajadust. Sõnastatud tegevused</p>	<p>Erinevatel valdkondadel on erinevad lähtekohad ja huvid, ühist programmi pole mõtet sõnastada, pigem näidata tegevuste juures tööplaanis ära ühishuvi.</p>	

	tööplaanis, mida partneritega koostöös tehakse.		
<p>Koolitusvajaduste kaardistamine õpetajatel ja koolitus enese analüüsist lähtuvalt individuaalse lähenemisega</p> <p>Indikaator 21 töötajate rahulolu arengu toetamisega 69%</p>	<p>Eesmärk – igale töötajale on kokku lepitud koolitusvajadus ja järgitakse selle täitmist – saavutatud: koolitusplaan on koostatud lähtuvalt töötajate eneseanalüüsist ja vajadusest ning õpetamise/õppekavaarendusest; peamised sisekoolituse suunad: digipädevus, hariduslik erivajadus, erialased koolitused kutseõpetajatele ja stažeerimine.</p> <p>Planeeritud koolitused läbi viidud. Eelmisel õppeaastal toimus 21 sisekoolitust ja tagasisides anti hea hinnang ning jätkamise soov.</p>	<p>Kõigil soovijatel pole võimalust oma põhitööst lähtuvalt osaleda, vaatamata heale planeerimisele.</p> <p>Sisekoolituste korraldamisel on saavutatud maksimum – õpetajate koormus ei võimalda osaleda, sel põhjusel peaksime vähendama 2018/19 sisekoolituste/õpitubade arvu.</p>	<p>Innove juhivate erialavõrgustike tõhustamine – kutseõpetajatel on vähe võimalusi end erialaselt täiendada; sama ka üldharidusainete puhul – gümnaasiumi õpetajatele pakutav sobib kutseõppeasutuse õpetajale vähesel määral. Erialavõrgustik peaks kujunema kohaks, kus jagatakse paremaid kogemusi õppekavade arendamisest ja rakendamisest, kasutatud/loodud õppevahendeid, rakendatud õppemeetodeid.</p>
<p>Toetada töötajaid kutsetunnistuse taotlemisel</p> <p>Baastase 2015: 15% õpetajatest ja 11% töötajatest omab kutsetunnistust</p> <p>Siht: 2020 – 60% õpetajatest ja 15% töötajatest on kutsetunnistus</p>	<p>Eesmärk on saavutatud: 37 õpetajal (71%) on kutse, neist 9-l kaks kutset. Töötajatest on kutse 13% töötajal. Kool toetab protsessi rahaliselt, st maksab taotlusprotsessi eest ja arvestab töötasusüsteemis.</p> <p>2017. aastal sai kutse juurde 2 inimest.</p>	<p>Osad kutsed on tähtjalised, nende uuendamine kooli kulul võib kujuneda ressursimahukaks.</p>	

1.3.2 EÕS 2. eesmärk: Pädevad ja motiveeritud õpetajad ja koolijuhid

Kavandatud tegevus ja oodatud väljund/indikaator	Elluviidud tegevus ja saavutatud väljund/indikaator	Kitsaskohad kooli vaates (kui on)	Kitsaskohad ja soovitusel haridussüsteemi vaates (kui on)
Juhtkond kasutab oma töö parimaks soorituseks kaasaegseid koolitusvõimalusi / indikaator: läbitud koolitus ja rakendatus	Juhtkonna liikmed on koolitustel osalenud vastavalt oma töövaldkonnale; parimaid sooritusi võimaldavad lisaks koolitustele ka osalused erinevates töörühmades, juhatuses, võrgustikes, võistlustel (EKEÜ, SA Archimedes, AEHT jne). 3 juhtkonna liiget osales koolitusel „Mõttemustrite muutmine ehk innovaatiline mõtlemine“, kõik juhtkonna (nõukogu) liikmed osalesid sügisel koolitusel „Tagasiside ja eneseanalüüsi oskused juhi töös“. Kokku osales 7 juhtkonna liiget 30-l erineval koolitusel oma tööga seotud temaatikaga. Tulemusi rakendatakse igapäevatoos.	Kaasaegsed juhtimisega seotud koolitused on väga kallid, oleme valinud tee, et juhtkond koolitub koos töötajatega (sh eraldi koolitus nõukogu liikmetele nt).	Ettepanek – luua võrgustikud kutsekoolide õppedirektoritele, õppejuhtidele, osakonnajuhatajatele (juhtõpetajatele), haridustehnoloogidele, personalitöötajatele, dokumendihalduritele jne eesmärgiga jagada teavet ja parimaid kogemusi, seeläbi ühtlustada koolide töö kvaliteeti.
Keelementorlussüsteemi loomine õpetajatele / indikaator: Pedagoogide keeletase	Eesmärk – õpetajad valdavad eesti keelt tasemel B2, kui annab tunde eestikeelsetes rühmades, siis C1. Keeletunnistuste kohaselt vastab pedagoogide keeletase tasemele B2. Keelementorluse asemel leidsime võimaluse keeletaseme koolituste läbiviimiseks – 2017 sügisest osaleb 9 vene emakeelega õpetajat vastavalt eelnevale keeletasemele C1 või B2 eesti keele kursustel.	Keeletaset tõstev koolitus (uuringute järgi ca 300 tundi) on väga mahukas, on keeruline võimaldada õpetajatele osalemist. Pedagoogide keeletaset kinnitavates dokumentides ja tegelikus keeleoskuses on vahe.	
Ühistegevuse toetamine (seminarid, infohommikud) kogu kooli töötajakonnale	Eesmärk – ühisseminarid toimuvad vähemalt 2 x aastas, töötaja osaleb vähemalt 1 sündmuse korraldamises.	Kooli eelarves pole piisavalt vahendeid, et kooliväliseid koolitusi korraldada.	Esiteasime taotluse kogu personali koolituseks ühel aastal, saime toetust, aga jätkutegevusena järgmisel

<p>Indikaator organisatsiooni kultuuriga rahulolu 68%</p>	<p>Eesmärk saavutatud – 2017 toimus 3 ühisseminari (jaanuaris ja 2 korda augustis); töötaja kaasatus korraldamisesse on planeeritud kooli tööplaanis, mõnikord ka töölepingus. Kogu kooli koolituspäevad jaanuaris 2017 – teemad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enesejuhtimiskoolitus “Mõttemustrite muutmine ehk innovaatiline mõtlemine” - Suhtlemiskoolitus “Kuidas tulemuslikult läbida pingelisi suhtlemissituatsioone?” - august 2017 – ERM ja vanausuliste traditsioonid - august 2017 – pedagoogidele õppe- ja rakenduskavade praktiline seminar <p>2018 alguses – eneseanalüüsi ja tagasiside seminar kõigile töötajatele</p> <p>Kolmapäevati sisekoolituste või kogemuste jagamiseks infohommikud erinevatel teemadel (sh nt valikuaasta projekti tegemistest novembris jne)</p>		<p>korral ei toetatud – personalitöö on pidev töö, võiks toetada selliseid projekte nt teematsüklite kaupa.</p>
<p>Erasmus+ jt välisprojektide õpirändes osalemine ja kogemuse saamine ja edastamine</p> <p>Baastase 2018 – 9% töötajaist osaleb aastas rahvusvahelistes programmides</p> <p>Indikaator 20</p>	<p>Eesmärk – 2020. aastaks – 10% töötajatest osaleb rahvusvahelistes projektides – saavutatud – 2017 osales 20% töötajatest (24 töötajat).</p> <p>Eesmärk saavutatud – rahvusvahelistes programmides osales 2017 juba 20% õpetajaist, vastuvõtivate osapooltena veelgi suurem hulk töötajaid.</p> <p>Kokkulepped on sõlmitud veebruaris 2018 külastavad meie kooli haridustehnoloogi töövarjuna Itaalia</p>	<p>Saavutatud stažeerimiste osakaal töötajaskonnast on üsna maksimaalne, kuna osad töötajad läbivad veel Eestis stažeerimist. Osaliselt seab takistused ka õpetajate suur koormus ja mõnedel juhtudel ka tagasihoidlik võorkeeleoskus (võorkeelekursused on õpetajatele ajamahukad ja kallid).</p>	<p>Leida võimalust seadustada õpetajatele stažeerimiseks palgalist tööaega nt 2 kuud viie aasta jooksul. Leida võimalusi projekti raames teha inglise keele kursusi või siis soodustingimustel kõrgkoolide täiendus-kursusi töötavatele õpetajatele.</p>

	<p>õpetajad. Idee algataja oli Tallinna Ülikool.</p> <p>Projektiidee kooskõlastatud ja lisatud eTwinningu keskkonda.</p> <p>"Unsatisfied with your classes? Use ICT!"</p>	Oma põhitöö kõrvalt projektides osalemiseks ei pruugi huvilisi olla.	
<p>Õppekavaarenduse protsessi operatiivsuse tagamine</p> <p>Indikaator 11 õpilaste rahulolu (väga häid/ häid hinnanguid)</p> <p>Teoreetilise õppega 56%/39%</p> <p>Praktilise õppega 64%/31%</p> <p>Üldainete õpetamise tasemega 38%/45%</p>	<p>Eesmärk – kõik kooli õppekavad vastavad seadusandlikele aktidele – täidetud.</p> <p>Õppekavaarendus toimub vastavalt kutsestandardite uuendamisele; kooli töötajad on esindatud toitlustuse, majutuse ja toiduainetöötuse valdkondade kutsekomisjonides, kutsestandardi töörühmades ja RÕKi töörühmades.</p> <p>Rakenduskavu uuendatakse ja parendatakse igal õppeaastal.</p> <p>EKR 3. taseme õppekavu on loodud lähtuvalt õppija vajadustest, hetkel abipagar; järgmisest aastast ka abikelner ja abikokk.</p> <p>2017 väljalangevus 21,6 (2016 – 18,6%)-väljalangevus vastab arengukava eesmärkidele, langus 2016-17 on tingitud õppekorralduslikust muutusest – järelevastamise tähtaegade määratlemine/lühendamine.</p>	<p>Kool on sunnitud oma planeeritud õppekavaarendust pidavalt muutma, sest ei ole riiklikult selged prioriteedid ja põhimõtted, nt soovime ellu viia arengukavalist eesmärki igasse valdkonda erineva tasemega õppekava, siis selgub, et muudetakse õppekavarühma, et 5. taseme õppekava on lühike (ehkki vastas KHS mahule) jne. Pidev PÕHJENDAMATU vajadus luua/muuta kiiresti uusi õppekavu, st enne kui õppekava on läbi teinud oma mahu ja tekib võimalus teha analüüs ja sellel põhinev parendus, on juba kinnitatud uus kutsestandard või RÕK.</p>	<p>Sõnastada kutsestandardite pikendamise ja muutmise alused.</p> <p>Et kool täidaks seadusandlusega määratletud taotlemise tähtaegu, siis tuleb ka planeeritud standardi/RÕKi muudatusi põhjendada ja samavõrd enne neist teada anda. RÕKide loomisel enam arvestada nende praktilise rakendamise ja eesmärkide ühtsust.</p>

1.3.3 EÕS 3. eesmärk: Elukestva õppe võimaluste ja töömaailma vajaduste vastavus (sh õppe vastavus tööturu vajadustele, ettevõtlusõpe, praktikakorralduse arendamine, töökohapõhise õppe laiendamine, OSKA raportite soovitustega seotud tegevused)

Kavandatud tegevus ja oodatud väljund/indikaator	Elluviidud tegevus ja saavutatud väljund/indikaator	Kitsaskohad kooli vaates (kui on)	Kitsaskohad ja soovitusel haridussüsteemi vaates (kui on)
<p>Tööandjate, välislektorite kutsumine õppetöö läbiviimiseks</p> <p>Indikaator: välislektorite arv</p> <p>Eesmärk – välislektorid on kaasatud kõikides õppekavades – saavutatud.</p>	<p>Välislektorite arv 43.</p> <p>Tööandjate enamaks kaasamiseks, samas neile õppekavaarenduse tutvustamiseks kuulutasime detsembris 2107 välja valikaine kursuste pakkumise (tulemused rakenduvad 2018/19 õppeaastal)</p>	<p>Vt punkt 1.3.1.praktikute kaasamine</p>	
<p>Kooli eesmärkide ja tegevuste teadvustamine partneritele (KOV, koolid)</p> <p>Eesmärk täitmata – indikaator 24</p> <p>Töötajad teadlikud eesmärkidest on toetavalt kõrge:</p> <p>Kooli arengukavas püstitatud eesmärgid on sellised, millega olen päri 78%</p>	<p>Eesmärk – koolil on planeeritud koostöötegevused ja tegutsetakse nende järgi - saavutatud - koostöötegevused on planeeritud kooli tööplaanis. Paraku vastuvõtuplaani täitmine 100%liselt ei õnnestunud, st vastuvõtu täitmine oleneb paljudest muudest teguritest, koostöö/kommunikatsiooniga oleme üsna maksimumi lähedal.</p> <p>Kool on 2017. aastal eest vedanud Tallinna kutseõppeasutuste koostööd Meistrite Gildis. 2017. aastal on kutseõpet ja – asutusi tutvustatud järgnevalt: Uue Maailma päevad, Maardus kõikide koolide tutvustamine, Kopli päevad, Lasnamäe päevad jt KOVdest on enim koostööd tehtud Lasnamäe LOVga. Teko on kaasanud üldhariduskoolide õppijaid lahtiste uste päevale, Teko meistrivõistluste, piparkoogivõistluste, toiduorienteerumise jt ürituste kaudu. Vastuvõtuplaani eesmärk 100%-selt täitmata.</p>	<p>Kuna konkureerime üldhariduskoolidega kutsekeskharidustasemel õppijate pärast, siis gümnaasiumid ei ole huvitatud meiega koostööst; põhikoolide huvi on suurem.</p>	<p>Teeninduserialad ei ole ühiskonnas väärtustatud, madalapalgalised. Pöörata rohkem tähelepanu HEV õppijate kaasamisvõimalustele, tööviimereformi kaudu koolitavate leidmisele.</p>

<p>Valikainete sisu kohandamine vastavalt tööjõuturu vajadustele</p> <p>Taotleda õppekavadesse rohkem spetsialiseerumise võimalusi sh tagada erinevate tasemete õppekavade olemasolu.</p> <p>Jätkuõppekavade koostamine igas valdkonnas.</p> <p>Edasiõppijate toetamine valikkursustega.</p>	<p>Eesmärk – valikained on tööandjatega läbi räägitud ja valikainete sisu kohandatud tööjõuturu vajadustele. Saavutatud osaliselt – kõik valikained ei ole läbi räägitud, see ei ole ka reaalne, pigem oleme valikainete loetelu loomisel kasutanud õppijate ja tööandjate, sh praktika tagasisidet; sageli ongi valikaine läbiviijaks tööandja, näit moodne Eesti köök.</p> <p>Spetsialiseerumine sõltub kutsestandardi/ RÕKi võimalustest; võimaluse puudumisel oleme laiapõhjalisemat ettevalmistust pakkunud valikainete kaudu, nt majutusteenindusele spaa-teenindaja õppekava aineid.</p> <p>Jätkuõppekavasid igas valdkonnas pole. Suurem osa õppekavadest on EKRI 4. tasemel; 2018. aastal esitame uute õppekavadena kaks 3. taseme õppekava ja ühe 5. taseme jätkuõppe õppekava.</p> <p>Kutsekeskhariduse tasemel õppijaile pakkusime edasiõppimise toetamiseks valikkursusena riigieksamiaineid, õpilaste huvi puudumise tõttu ei toimunud.</p>	<p>Kuna toitlustamise ja majutamisega seotud tööandjad on pigem väikeettevõtted, siis selgelt eristuvaid ühishuvisid valikainete osas pole. Valikained olenevad sageli tööandjate valmisolekust tunde läbi viia. Nt on tööandjad sõnastanud oma ootuse, et tuleb parandada teenindusoskusi, kool kuulutas välja konkursi, kuid ühtki tõsiselt võetavat kandidaati ei tulnud.</p> <p>Pakutud/soovitud jätkuõppekavad ei ole olnud populaarsed (meisterkondiitritele ei tulnud piisav arv õpilasi). Kaubanduse valdkonnas ei kinnitatud 2 jätkuõppeõppekava 2016 arvamusega, et need on liiga lühikesed ja võiks rakendada täienduskoolituses.</p>	<p>Õppekavade koostamisel võtta aluseks ka osaoskuste omandamine, et nt kogemusliku VÕTA rakendamisel võiks õppija siseneda vaid nendes osadesse, mis tal vajalikud on, annaks võimaluse välja töötada nõustamise alused ja tingimused.</p>
<p>Toetada välispraktika ja välisprojektides osalemist, suurendame /uuendame partnerite ringi.</p>	<p>Eesmärk saavutatud – nii õpilaste kui partnerite arv on kasvanud. Õpilasi 2017. aastal on osalenud kokku õpirändes 60. Riigid – Soome, Küpros,</p>	<p>Õpilaste valikul peab olema tihe sõel, et praktikale ei satuks sellest mitte huvitatuid, oleme koolis välja töötanud vastava korra.</p>	

<p>Projektikogemuste edastamine õpilaselt õpilasele</p>	<p>Belgia, Holland, Saksamaa, Itaalia, Inglismaa. Kool oli ka mitme välisõpilasgrupi vastuvõtjaks, leides välisõpilastele praktikakohad ja organiseerides ühistegevusi Teko õpilastega. Vastu võeti õpilasi Soomest, Belgiast ja Taanist.</p> <p>Toimus 4 korral 8 praktikakogemuse jagamine, õpilaselt/õpetajalt – õpilasele/õpetajale</p>		
<p>Koostöö tööandjatega õppetöö tulemuste tööjõuturule vastavaks muutmisel. Toimuvad regulaarsed kohtumised tööandjatega, infovahetus, ümarlauad ja koolitused praktikajuhendajatele.</p> <p>Praktilise õppe suurendamine moodulis, praktikute kaasamine /Kutseeksami edukalt sooritanute osakaal lõpetajatest siht 55% /tööandjate rahulolu</p>	<p>Eesmärk saavutatud – kutseeksami edukalt sooritanute osakaal lõpetajatest (õppekavadel, kus kutseksam on võimalik) oli 2017 82%).</p> <p>Infot õppe tulemuslikkuse ja tööturu vajadustele vastavuse kohta saame</p> <ul style="list-style-type: none"> - tööandjate tagasisidest praktika lõppedes - praktikajuhendajate koolitustelt - õppetöösse, sh võistluste hindamisse kaasatud tööandjate ettepanekutest 	<p>Õppekavadel, kus kutseksam ei ole veel kohustuslik ja tööandja ei väärtusta kutsetunnistuse omamist, on mõnikord raske õppijaid motiveerida kutseeksamit sooritama, st kutseeksami sooritamine on eelkõige kooli eesmärk, vähem õppija ja vähem mõnede valdkondade tööandjate soov (vähemalt erialadel, kuhu töötamise nõudeks ei ole kutsetunnistuse või sertifikaadi olemasolu).</p>	<p>Kutsestandardite ülevaatus – ühtlustamine, kvaliteedi-nõuete kehtestamine ja järgmine. Kutseeksamite komisjonide töö / hindamise standardiseerimine – kohati on komisjonis olevad tööandjad ja didaktikud /teoreetikud hinnanud kutseeksami sooritust erinevatest kriteeriumidest lähtuvalt.</p>
<p>Koostöö kõrgkoolide ja tööandjatega</p> <p>Indikaator 12</p> <p>2016 on edasiõppijate ja tööturul rakendunute % 72 (2017 andmed on kogumisel antud aruande koostamise ajal).</p>	<p>Siht – koostöö vähemalt 2 kõrgkooliga – saavutatud – Teko on pikaajaline partner Tallinna Ülikoolis õppivatele üldharidusainete ja kutseõpetajaks õppijatele praktikakohana. 2017. aastal sooritas Tekos praktikat 14 üliõpilast, nii bakalaureuse kui magistriõppe tasemel. Lääne-Viru Rakenduskõrgkooliga teeme koostööd, mille eesmärgiks on Teko</p>	<p>Rakenduskõrgkoolid on kutsekoolile pigem konkurendid, leida rohkem koostöökohti.</p>	

	lõpetajate õppima asumine/VÕTA rakendamine selleks		
<p>Jätkata erialaliste ja temaatiliste sündmuste korraldamisega</p> <p>Koostöös õpilasesinduse ja ettevõtlusõpetajaga õpilasfirmade loomise ning tegevuse toetamine ja ettevõtlikkuse arendamine</p> <p>Indikaator 16</p> <p>Milliseks hindad võimalust olla kaasatud kooli erinevatesse tegevustesse või kooli esindamisse?</p> <p>Väga hea – 49%</p> <p>Hea – 45%</p>	<p>Eesmärk – erialavõistluste ja temaatiliste ürituste iga-aastane läbiviimine, osalus rahvusvahelistel võistlustel – saavutatud.</p> <p>Koolis on 3aastane traditsioon – Teko meistrivõistlused (võistlevad kõigi erialade õppijaid, ca 130 õpilast koolisestel võistlustel).</p> <p>Kool on esindatu kõikidel õpetatavatel erialadel vabariigilistel võistlustel (Noor Meister, kokakunst Kuressaares jt), sageli on Teko vastutada Noore Meistri võistluste korraldamine.</p> <p>Rahvusvahelistel võistlustel oleme igal aastal osalenud AEHT aastakonverentsidel (toitlustuse, toiduainetöötuse, majutuse, teeninduse võistlused).</p> <p>Õppeaasta jooksul oli planeeritud 22 üritust, nendest oli korraldatud ja edukalt läbi viidud kõik ja uusi juurdegi loodud, eriti heaks kujunesid kulinaarsed teatrid – Öhtusöök metsas (nov 2016) ja Geomeetiline öhtusöök (nov 2017). Heaks traditsiooniks on saanud hotelli- ja majutusteeninduse hotellide messiüritus, esmakordselt osales jõululaadal 13 ettevõtlikku õpilast-firmat omatoodanguga.</p>	<p>Õpilaste vähene huvi ettevõtluse vastu.</p> <p>MV korraldamine nõuab ressursi nii ajalist (õpetajad) kui rahalist. Hetkel on leitud väga häid sponsoreid, kuid nende ära langemisel võib huvi võistluste vastu kahaneda.</p>	

<p>Tööturu vajadustest lähtuva täienduskoolituse pakkumine</p> <p>Indikaator 17</p>	<p>Eesmärk täitmata. Langesid ära riigihangetega saadavad koolitused, mis kahandas tulusid märkimisväärselt. RKT kursuste raames on välja töötatud uued õppekavad nii tasuta kursusteks kui tasulisteks. Kaubanduse valdkonnas 3 uut koolitust, Majutamise-toitlustamise ja toiduainetetööstuse valdkonnas 2 uut koolitust, Iluteeninduse valdkonnas 2 uut koolitust.</p>	<p>Suurte mahukate koolituste ära jäämisel puudub mobiilsus teenida kohe muude kursustega samaväärselt tulusid.</p> <p>Isegi väga hea temaatikaga koolitusele ei tule tihtipeale töötajad kohale, sest tööjõupuudusest tingitult pole see tihti võimalik.</p>	<p>Vajaduste kaardistamine on osutunud keerukaks, sest tööandjad näevad erinevaid vajadusi.</p>
<p>Töökohapõhise õppe laiendamine</p> <p>Indikaator 7</p>	<p>Eesmärk – 2016 õpib töökohapõhises õppes 70, 2018 – 100 õpilast – ei ole saavutatud.</p> <p>2016/2017 pidasime läbirääkimisi tööandjatega kahes suunas – kaubanduses (müügikorraldus ja müüja-klienditeenindaja eriala) kahe poeketiga ning koka erialal Eesti Restoranide Liidu esindajatega, samuti Baltic Restaurants Estonia AS esindajatega. Mõlemas suunas kahjuks läbirääkimised ja ettevalmistus koos tunnijaotusplaaniga ei viinud rühmade avamiseni.</p>	<p>Tööandjad ei näinud võimalust lubada töötajatel õppida tööajast, ka 1 päev nädalas oli liiga tihe graafik praeguse tööjõupuudude ajal. Ka ei näinud tööandjad võimalust palgata tööle inimesi miinimumpalgaga. Koka erialale sai takistuseks ka juhendajate puudumine.</p> <p>Näide: Koka õppekava näeb ette väga laia spektrit koka oskuste arendamisel. Kui töökohapõhise õppe puhul oleks suurem osa praktilisest õppes töökohas, siis enamikus töökohtades ei ole võimalik kõike seda teha. Enamjaolt on alustav kokk siiski tööl külmas köögis ja tegeleb ettevalmistustöödega. Või siis õpetatakse välja mingi kindla tööloigu peale ja seda et ta tööl õpiks erinevaid asju, kaasa arvatud kalkulatsioon, menüükoostamine jms – on väga keeruline korraldada.</p>	<p>*töökohad ei peaks maksma õpipoisi eest sots.maksu – kas kaaluda riiklikku stipendiumit? *Juhendaja tasu peab olema motiveeriv – leida tasakaal kooli ja töökoha ülesannete vahel *valdkonna ettevõtted peavad panustama valdkonna arendamisse – ühisfond õpipoisse õpetavate firmade toetamiseks vms loomine *õppelepingu sõlmimiseks ei saa kool tööandjale midagi ette kirjutada, sest õppija ja tööandja vahelist lepingut ei saa me mõjutada</p>

1.3.4 EÕS 4. eesmärk: Digipööre elukestvas õppes (sh digioskuste arendamine, õppe digitaliseerimine jm)

Kavandatud tegevus ja oodatud väljund/indikaator	Elluviidud tegevus ja saavutatud väljund/indikaator	Kitsaskohad kooli vaates (kui on)	Kitsaskohad ja soovitusel haridussüsteemi vaates (kui on)
--	---	-----------------------------------	---

<p>Digivahendite kasutamise koolitused pedagoogilisele personalile, digivahendite kasutamine töös</p> <p>Indikaator 13</p>	<p>Läbiviidud 14 sisekoolitusest oli 5 digivahendite kasutamise koolitused. Koolitustel osales kokku 19 pedagoogi. HITSA koolitusel "<u>Koostöövõimalused ja -vahendid</u> kutseõppeasutuses", osales 12 õpetajat.</p>	<p>Kooli suund on praktilise õppe suurendamisele – nii õppijad kui tööandjad väärtustavad praktilisi oskusi enam kui digipädevusi. Õpetajate ülekoormatus. Eelarveline seis ei võimaldanud luua arenduseks nutiseadmete kasutamist.</p>	<p>Kooli arendustegevuseks vahendid puuduvad eelarves.</p>
<p>Tahvelarvutite kasutuselevõtt, koolitused kasutuselevõtu korralduseks.</p>	<p>Ei viidud ellu eelarveliste vahendite vähesuse tõttu. Kirjutasime küll sisse projekti, kuid ei osutunud abikõlblikuks.</p>	<p>Kindlasti ei võta plaanist maha, kuna nüüd on juba õpetajate huvi ja kasutusvõimalused olemas.</p>	
<p>VÕTA süsteemi laiendamine</p> <p>Eesmärk – igale soovijale/õppijale on VÕTA kasutamine võimalik</p>	<p>Eesmärk täidetud; lisaks õppijatele oleme rakendanud eelneva töö- või õpikogemuse hindamist /nõustamist ka juhul, kui taotleja soovib hindamist enne sisseastumist. VÕTA on võimaldatud kõigile õppijatele, taotlemise ja hindamise protsessid on reguleeritud ja dokumenteeritud.</p>	<p>Varasemate õpikogemuste arvestamine on aja- ja töömahukas ka uute, väljundipõhiste õppekavade puhul, sest koolide õppe- ja rakenduskavad on koostatud erinevatel alustel. VÕTA hindaja ametikoha jaoks ressursi pole, mistõttu on tegevus jaotatud erinevate ametikohtade vahel.</p>	<p>VÕTA võiks ka kutseõppeasutustes tasuline olla, see sunnib taotlejat eelnevalt läbi mõtlema oma taotlust, mitte lihtsalt proovima; ja võimaldab tasustada tööd/luua vastav ametikoht. Ambitsioonikam – luua ülevabariigiline kompetent-side hindamise keskus nagu Hollandis, Šotimaal (piirkondlik), kuhu saab pöörduda iga inimene, kellel on vajadus/soov hinnata oma kompetentse, et VÕTA ei kehtiks ainult õppijatele.</p>
<p>Plagiaadivastustarkvara KRATT kasutuselevõtu tagamiseks valmisolek ja eeltöö.</p>	<p>TAAT liides on loodud ja toimib (leping allkirjastamisel)</p>	<p>Kasutusvajadus kaob (praegu ainult mõnedes õppekavades kasutusvajadus)</p>	

1.3.5 EÕS 5. eesmärk: Võrdsed võimalused elukestvaks õppeks ja õppes osaluse kasv (sh kaasav haridus, HEV õpilaste toetamine, tugisüsteemi arendus)

Kavandatud tegevus ja oodatud väljund/indikaator	Elluviidud tegevus ja saavutatud väljund/indikaator	Kitsaskohad kooli vaates (kui on)	Kitsaskohad ja soovitud haridussüsteemi vaates (kui on)
<p>Realistliku RKT koostamine</p> <p>Indikaator 24</p> <p>Vastuvõtuplaani täitmine sihttase 2015 oli 92%, eesmärk 2018 100%</p>	<p>Eesmärk minimaalselt saavutatud – 2017a vastuvõtu plaan täidetud 92,3%. RKT planeerimine toimub alates eelmise vastuvõtu protsessi seirest kuni kevadeni uue vastuvõtugraafiku koostamiseni. Arutatud tulemusi vastuvõtukomisjonis, juhtkonnas, juhtivõpetajate ja nõukogu koosolekul. Mitu gruppi avati väga väikese õpilaste arvuga. Müügikorraldajate osas ainult üks grupp (senise iga-aastase 2 asemel) Planeeritud vastuvõtt müüja-klienditeenindaja erialal veebruaris 2018 ja septembris 2018.</p>	<p>Töökohapõhiseid rühmi on väga keeruline täita tööjõupuuduse tingimustes.</p> <p>Raske on välja sõeluda motiveeritud õpilasi vastuvõtu protsessi käigus.</p> <p>Usaldada kooli kogemust – võime tellimuse alusel vastuvõtu välja kuulutada/RKTsse kirjutada, aga aastate pikku ei ole üks või teine eriala populaarne; reeglina on tööandjal samas vallas tööjõupuudus.</p>	<p>Kooli vastuvõtt on planeeritud igal aastal vähemalt 420 õpilase tasemel, mis kindlustab õpilaste arvu tõusu alates 2019 aastast (seni mõjutasid 3,5 ja 2,5 a õppekavad aasta keskmist, viimased vanal õppekaval õppivad õpilased lõpetavad veebruaris 2018), hetkel RKT tellimus seda ei arvesta</p>
<p>Kooli struktuuri vajaduspõhine muutmine</p> <p>Indikaator 8</p> <p>Eesmärk 20 õpilaskohta õpetaja kohta täidetud 2017 – 18,6</p> <p>Indikaator 21 töötajate üldine rahulolu struktuurifaktoritega 82%</p>	<p>Eesmärk – struktuur on vastavuses eesmärkide täitmisega. Viimastel struktuurimuudatustel ei ole veel täit hinnatavat mõju, kuna toimus vahetult pärast muudatusi. Koosseisu nimekirja muudeti kaks korda aasta jooksul. Nelja suure struktuuriüksuse asemele loodi kolm: -õppeosakond, allüksuseks tugikeskus; -üldosakond, allüksused kantselei, koolitus- ja nõustamiskeskus ja turundustiim. -haldusosakond, õpilaskodu ja toitlustusosakond allüksusteks. Koguarv 114,15 ametikohta. Koosseis vähenes 16,9 ametikoha võrra. Kaotati nt</p>	<p>Struktuur, ametikohtade loomine või lõpetamine peaks olema ideaalis tingitud kooli eesmärkidest. Tegelikuses võib see mõnikord kujuneda ka vastupidiseks – sobivate kandidaatide puudumisel (korduv ebaõnnestunud ametikoha täitja) oleme mõnikord sunnitud ka struktuuri muutma. Sel juhul on siis tööülesanded ära jagatud või hinnatud vähemprioriteetseteks, mis tähendab, et tuleb muuta kooli arengu- ja tegevuskavas ning aasta tööplaanis kavandatud.</p> <p>Lähtudes õpilaste vajadustest peaksime kindlasti suurendama tugispetsialistide arvu (või õpetajate lisakoormus</p>	

	<p>arendusjuhi, metoodiku, moodulijuhi, abiõpetaja, õppemeistri, peaadминистраatori, raamatukoguhoidja ametikohad, korrigeeriti ametikohtade arve (õpetajad) ning tõsteti ametikohti ühest osakonnast teise.</p> <p>Teise muudatuse ajal loodi täiendavalt kõõgi abitööline-nõudepesija ametikoht.</p>	<p>tugispetsialistina), selleks aga ei piisa eelarves vahendeid.</p> <p>Õpilaste/tööandjate vajadustest ja ootustest lähtudes peaksime veelgi suurendama praktilise õppe osakaalu, mis lisaks eelnevalt toodud toorainetele ja materiaal-tehnilisele baasile nõuab lisaressursse ka tööjõu näol – praktilist õpet ei saa läbi viia korraga 30 õpilasele, on vaja enam pedagooge, aga ka laotöölisi, õppemeistreid jt.</p>	
<p>Pakkuda võimalusi keeleliseks integreerimiseks läbi koolielu sündmuste</p> <p>Indikaator 14 ja 15</p> <p>Eesti keeles toimuva õppe osakaal kutsekeskhariduse õppekavadel</p>	<p>Eesmärk – eestikeelsele õppele ülemineku kava järgimine – saavutatud. Kutsekeskhariduse õppekavad vastavad riigi poolt määratud protsentidele, karjäärimoodulit ei viida täies mahus läbi eesti keeles, sest sisseastujate keeletase ei vasta nõutavale B1 tasemele. Õpingute lõpuks on arengukavala eesmärk – B2 tasemel eksami sooritajate protsent (30%) on 2017 täidetud.</p> <p>Toetamiseks eesti keele oskust on klassiväline (huvi)tegevus eesti keeles.</p> <p>Kutsekeskhariduse tasemel õppijale toimuvad õppekavavälised eesti keele tunnid (keeleprojektid 2016/17 ja 2017/18 õppeaastatel).</p> <p>Rakendatud meetmeid hindame väga heaks – Teko eesti keele kui teise keele riigieksami sooritajate tulemused on</p>	<p>Eesti keele oskuse tõstmine kitsaskohad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sisseastuja keeletase (peaks olema B1), tegelikkuses valdab kutsekeskharidusse sisenejatest eesti keelt tasemel B1 umbes 50% õppijatest; - eesti keele õpetamiseks on vähe mahtu ja/või tuleb see leida erialaainete arvelt (keeleoskuse tõus ühe astme võrra nõuab uuringute kohaselt ca 300 tundi); enamik 4. taseme kutse-standarditest näeb ette, et eesti keel on omandatud tasemel B2. 	<p>Kaaluda eestikeelsele õppele ülemineku kava indikaatoreid – praegu on eesmärgistatud protsess (eesti keeles läbiviidav õpe), efektiivsem oleks tulemuse eesmärgistamine (lõpetajate keeletase).</p>

<p>Õpilasvahetus eesti koolides venekeelsetele õpilastele</p>	<p>tõusvas trendis ja 2017 vabariigi kutsekoolide seas parimad.</p> <p>Õpilasvahetust teiste koolidega ei ole toimunud. Selle kompenseerimiseks rakendame kooli tegevustes (õpilasesindus, sündmuskorraldus, spordi- jm võistlused) erineva õppekeelega õpilaste koostööd.</p>		
<p>Tugistruktuuride töö efektiivistamine ja tegevuste laiendamine HEV-õpilaste toetamiseks</p> <p>Kutseõppe eeltutvustamine sh koostöö HEV-õpilaste eelnevate koolidega.</p> <p>Indikaator 19 I kursuse rahulolu, et Teko on parim kool, kus eriala omandada</p>	<p>Eesmärk saavutatud – katkestajate protsent on 21% (siht 2017 oli 25). 2016/17 õppeaastal kinnitatud haridusliku erivajadusega õpilaste tugirühma töökord.</p> <p>Õppeaasta alguses tuvastasime ja dokumenteerisime nõuetekohaselt 27 uue õpilase haridusliku erivajaduse, saatsime sellekohase info ja soovitusel rühmajuhendajatele.</p> <p>Kavandasime ja rakendasime tugispetsialistide poolt HEV-õpilastele tugimeetmed (poole õppeaasta vahetuskuvõtte: 25st HEV-õpilasest 21-l oli kas 0 või 1-2 õppevõlga).</p> <p>Õppeaasta sees lisandus 3. õpilase HEV dokumenteerimine, meetmete rakendamine.</p> <p>lõpukursuse 2 HEV-õpilasele lõime koostöös Innovega eritingimused eesti keele lõpueksamiks.</p> <p>Koolist välja langenud HEV-õpilastega, nende vanemate/ eestkostjatega viisime läbi vestluse.</p> <p>Tugispetsialistide poolt õpilastele</p>	<p>Vestluskomisjoni liikmetel on keeruline adekvaatselt hinnata kandideerija motivatsiooni ja võimekust. Püütakse igaljuhul täita vastuvõtuplaani.</p> <p>Püsivate õpiraskustega õpilasi ei aita õpetaja konsultatsioon (mille sisu on tavaliselt järelevastamine). Õpiraskustega õpilased vajavad diferentseeritud õpetamist, hindamist ja õpiabi ja seda kohe kursuse algusest alates.</p> <p>Arenguruumi on mõtlemisviisile, mis tagajärgedega tegelemise asemel keskendub ennetamisele, varajasele märkamisele ja õigeaegsele tegutsemisele.</p> <p>Täiskasvanud õpilased toovad karjäärinõustamisel õpingute katkestamise põhjustena välja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - suure koormuse ning hõivatuse töö- ja pereeluga; - tunniplaan ei võimalda tööelu korraldada; - õppetöö sisu ei vasta ootustele; 	<p>Õpetajakoolituses (täienduskoolituses) pöörata tähelepanu õpiraskuste äratundmisele, meetodika laiendamisele, et nende õpilastega toime tulla</p>

	osutatud individuaalnõustamiste arv: 1092 (sh HEV-õpilased), grupidööde arv: 35	- huvi, vajaduse kadumist; soovitud teadmiste, oskuste kättesaamisel ei peeta õpingute jätkamist vajalikuks.	
Karjääriplaneerimise koolitus põhikoolijärgsetele lõpurühmadele	Kolmel vana õppekavaga rühmal veel polnud karjääriplaneerimist õppekavas so 91% (kokku 32 rühma) rühmadest oli see olemas ja planeeritud ka edaspidi.	Individaalseid nõustamisi on ikkagi vaja teha kohapeal (vt tugiteenuste konsultatsioonide arv).	
Valikuaasta piloteerimine	<p>Teko avas 2. oktoobrist esmakordselt valikuaasta rühma õpilastele, kes polnud teinud oma valikut tuleviku osas või kes langes välja meie erialadelt erialale sobimatuse tõttu.</p> <p>Valikuaasta programmiga on tutvunud kokku 14 noort. 10 noort osaleb programmi tegevustes regulaarselt. Neljale noorele sai programmis osalemisel takistuseks tervis, erivajadus ja pereprobleemid.</p>	<p>Valdav enamus nendest õpilastest on HEV õpilased – rühma ei saa väga suureks kasvatada, vajavad erituge.</p> <p>Põhikoolis olid püsivad õpiraskused 13 noorel, 11 noorel oli erinevatel põhjustel raskusi koolikohustuse täitmisega.</p>	<p>Kuna programmis osalejatele ei ole antud õpilase staatust, siis on nende pered jäänud ilma riiklikust lapsetoetusest.</p> <p>Programmis osalevate noorte erivajaduste tõttu tuleks tulevikus planeerida rühm maksimaalselt 14liikmelise väikerühmana ning arvestada mahuka individuaalse tööga.</p>

1.3.6 Muu koostöö huvipooltega ja panus piirkonna arengusse

Kavandatud tegevus ja oodatud väljund/indikaator	Elluviidud tegevus ja saavutatud väljund/indikaator	Kitsaskohad kooli vaates (kui on)	Kitsaskohad ja soovitused haridussüsteemi vaates (kui on)
Ühtse virtuaalse inforuumi kokkuleppimine ja kasutuselevõtt	Kooli koduleht uuendatud 2017 ja kujundatud rohkem vastavaks ühistele huvidele. Kokku lepitud infokanalid info edastamiseks. Täienduskoolituses loodud elektrooniline osalemine	Kasutajad ei ole aktiivsed infot otsima.	

	kinnitamise võimalus ja oma FB konto turundamiseks.		
Ressursisäästlik tegutsemine Vt Tabel 1 all	Eesmärk täidetud vt tabel 1 võrdlus aastate kaupa majanduskulude osas. 2017 tellisime kulude kokkuhoiu eesmärgil maja energiaauditi, mitmed ettepanekud on juba rakendatud. Uuendatud server ja osa vanu arvuteid-töökohti.	Kooli infosüsteem töötab raadiolingi peal, ühendus ei ole stabiilne, tekib pidevalt tõrkeid arvutiühenduses, kool vajab valguskaabliühendust.	Vaatamata korraliste hoolduste tegemisele seadmetepark vananeb ja vajab juba osaliselt väljavahetamist (ostetud juba 10 a tagasi). Raha investeringuteks eelarves puudub. Püsiühenduse vajadusest oleme teavitanud HTM vastavaid töötajaid juba kahe viimase aasta jooksul, kuid tulemuseta, endal eelarves vahendid puuduvad.
Õpilaskodu renoveerimine Indikaator 23	Eesmärk täitmata ressursipuudusel. Püüame omateenitud vahenditega hakkama saada san remondi osas ja mööbli jms uuendamisel, aga vananemise ja kulumise tempo on kiirem.	Ilma lisavahendideta võime jääda ilma klientidest nii õpilaste kui ka hosteliküllastajate näol.	Rakendada kutsehariduse arengukavasse sisse kirjutatud (2018) eesmärki, leida vahendid õpilaskodu renoveerimiseks.
OV eelarve suurendamine Indikaator 18 vt Tabel 1 all	Eesmärk täitmata. Kooli põhiülesanne on õppetöö läbiviimine, <i>catering'i</i> , restorani- jm teenuste pakkumine on õppetöö osa, kuid mitte omaette eesmärk. Majanduskuludes oleme saavutanud märkimisväärse kokkuhoiu üle 200 000 €. Enam ökonoomsemaks minnes peame piirama vajalikke kulutusi n-ö minema säästurežimile. Võimalusi rahastuse suurendamiseks:	Omavahendite teenimise arvelt on makstud palkasid juba mitmel järjestikusel aastal ja nende vahendite alalaekumine täienduskoolituses töi eelarvesse „augu“ 2017 aastal. Miinimumpalkade tõstmiseks lisavahendeid pole antud, mittepedagoogilise personali palka oleme tõstnud koondamiste jm sisemiste ressursside arvelt, aga ka siin on saavutatud maksimaalne piir, väiksema palgaga enam keegi tööle ei tule, st ametikohad jäävad täitmata.	Ümber vaadata rahastamise alused.

	-täienduskoolituste mahu suurendamine -õpipoisiõppes õpilaste arvu suurendamine -tasemeõppes õpilaste arvu suurendamine (mõjutaks alles aastat 2019) -koondamine	Täienduskoolituses ei pruugi saada nii palju kliente kui loodetud kursustele. Ära langevad mahukad pikad tellitud koolitused.	
--	---	---	--

Tabel 1 Eelarveliste näitajate võrdlus 2014-2018

	2014 EA	2015 EA	2016 EA	tegelik	2017 EA	tegelik	2018 EA
50	1 529 725	1 591 400	771 847	776 548	771 763	898 981	798 371
õpetajate programm	0	0	807 402	801 299	890 000	896 037	962 548
55	261 154	272 891	225 546	95 221	48 798	3 957	74 151
PRÕM		0		37 768		81 718	95 000
Valikuaasta					24 297		33 768
RE kokku eelarve	1 790 879	1 864 291	1 804 795	1 710 836	1 710 561	1 880 693	1 963 838
55 kulu kokku (RE ja OV)	797 140	779 132		592 470	948 561	566 222	942 919
omatulust palka	303 635	288 106		241 454	259 600	117 440	145 000
palk kokku	1 833 360	1 879 506	1 579 249	1 819 301	1 921 363	1 912 458	1 905 919
kulud tulude arvelt				497 249	639 400	488 927	835 000
omatulu kokku	839 564	779 130	900 000	681 764	899 000	548 765	695 000
Eelarve kokku	2 630 443	2 643 421	2 704 795	2 392 600	2 609 561	2 429 458	2 658 838
õpilaste arv	1 012	845	850		824		
koolitustellimus RKT	921	830	753		722		714

2. Teiste olulisemate arengute kirjeldus

Töötada välja nõustamisteenus ja kutseõppesse sisenejatele seda pakkuda, st minna individuaalsemaks ja pakkuda erinevaid võimalusi kutse omandamiseks.

3. Kokkuvõte ja ettepanekud arengukava ja/või tegevuskava muutmiseks

Arengu- ja tegevuskavas muuta:

3.1. Välja võtta eesmärk partneritega tegevuste ühisosa leidmise tegevus – igas valdkonnas on see erinev, tegutseme vastavalt valdkonna vajadustele.

3.2. Töökohapõhise õppe indikaator muuta protsendiliseks – hääletada nõukogus!

3.3. Planeerida nõustamisteenuse väljatöötamine aastateks 2019-2020

3.4. Tõsta täienduskoolitusosakonna mahtu, eeldatav käive 100 000 € 2018.