

KINNITATUD

(allkirjastatud digitaalselt)

Robert Lippin

Haridus- ja Teadusministeeriumi
kesk- ja täiskasvanuhariduse asekantsler



Kinnitatud kooli nõukogus: 16. detsember 2020; pr.nr. 1-6/65

Tallinna Teeninduskooli arengukava 2016-2021

Koostatud 2014-2015
Täiendatud 2020

Sisukord

Sissejuhatus.....	3
1. Teko üldiseloostus ja juhtimisstruktuur.....	3
1.1 Teko üldiseloostus	3
1.2 Juhtimisstruktuur.....	3
2. Sise- ja väliskeskonna analüüs	5
2.1 SWOT- analüüs.....	5
2.2 Väliskeskonna mõju	6
3. Arengukava sihid 2016-2021	9
3.1 Teko visioon, missioon ja põhiväärtused.....	9
3.2 Strateegilised üldeesmärgid, olulised tegevused ja indikaatorid aastaks 2021	10
3.3 Olulised tegevused aastaks 2021	11
4. Riskid ja nende maandamine.....	13
5. Arengukava juhtimiskorraldus, uuendamise ja täiendamise kord.....	14
6. Arengukavas püstitatud eesmärkide täitmise seiramise põhimõtted	14
7. Teko arengukava alusdokumendid	14
Lisa 1. Lühendite tähendused	15

Sissejuhatus

1. Teko üldiseloomustus ja juhtimisstruktuur

1.1 Teko üldiseloomustus

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

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

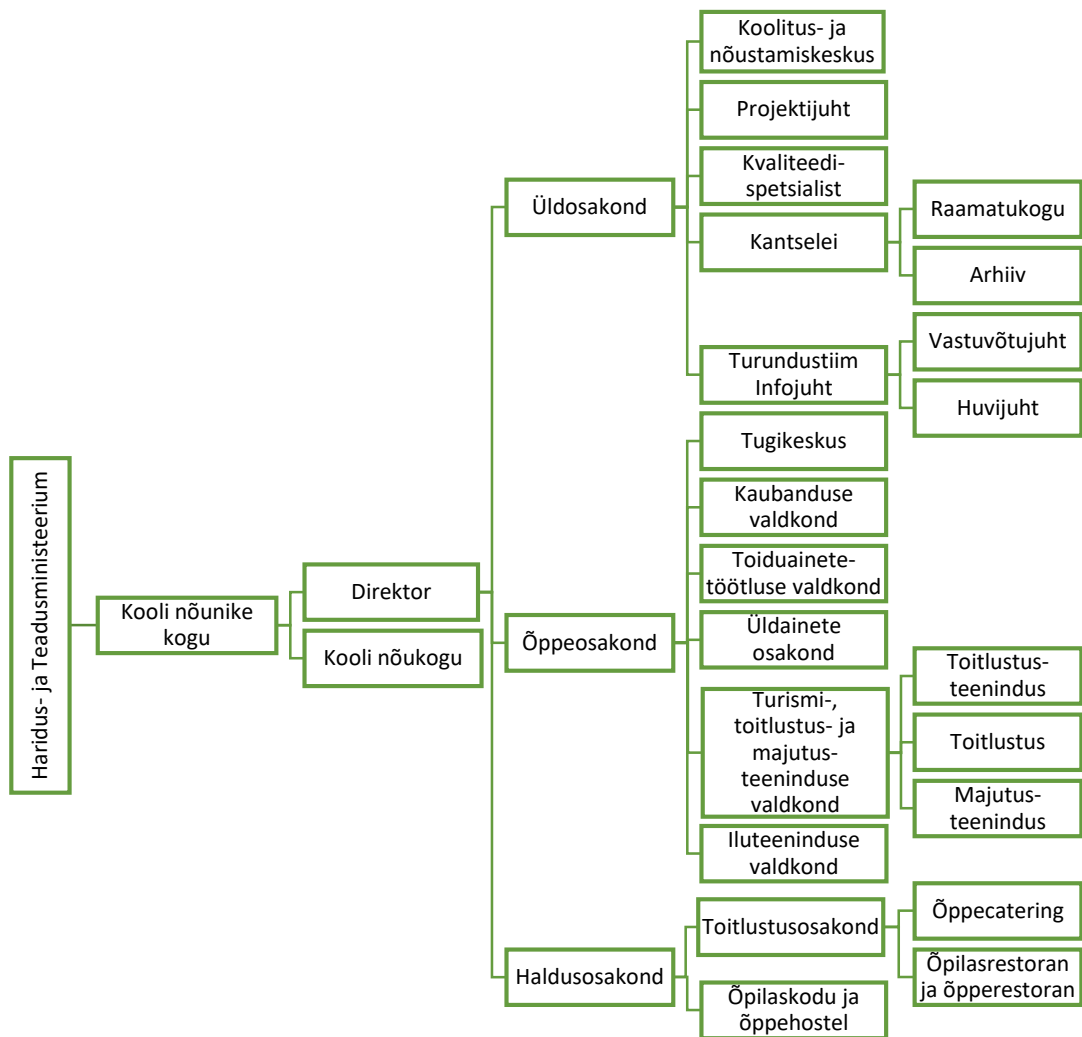
Kool on arvestatav koostööpartner tööandjate liitudele (EHRL*, EKL*, EKEL*, EPÜ*, EVEA* (tärnide tähendused kirjutatud lahti arengukava viimasel lehel), Leivaliit, Kutsekoda, Eesti Pagarite Selts, Eesti Toiduliit), rakendamaks parimat praktikat kutseõppes. Samuti kuulub kool Euroopa Hotelli- ja Turismikoolide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

Teko arengukava 2016-2021 on jätkudokumendiks kolmele varasemale strateegiale. Uus dokument järgib eelnevatel perioodidel seatud eesmärke ning määratleb ülesanded ja arendustegevused kuni aastani 2021. Antud dokumendis on põhjendatud arengukava koostamise vajadust, peamisi probleeme ning selgitatud arengukava eesmärki. Muudetud on eesmärgid, kuna analüüsides ja uuest haridusstrateegiast aastani 2035 on ilmnunud vajadus muuta fookust koostöömaks ja õppijakeskseks. Arendustegevused õppetöös on käivitatud juba aastal 2019/20 õppeaastast ja kool osalen Tallinna Ülikooli projektis Tulevikukool käesoleval õppeaastal. Antud projekti fookuses on töendusühiste õpetamise meetodite tõhusus.

1.2 Juhtimisstruktuur

2017. aastal muudeti juhtimisstruktuuri, koolis on nüüd kolm struktuuriüksust: haldusosakond, õppeosakond ja üldosakond, mida juhivad vastavalt haldusjuht, õppedirektor ja direktor. Nõukogu koosolekud toimuvad kord kuus, juhtkonnal kord nädalas. Protokollid on avalikud ja kooli nõukogu koosolekule võib tulla osalema etteteatamisega iga töötaja või õpilane.

Joonis 1. Juhtimisstruktuur



2. Sise- ja väliskeskkonna analüüs

2.1 SWOT- analüüs

Tallinna Teeninduskool on tööandjate liitude poolt tunnustatud õppe- ning eksamikeskus kõikidel koolis õpetatavatel erialadel. Kool toetab õppurite arenguvõimalusi nii õppekavade kui õppetöö uuendustega. Mitmetel aastatel läbiviidud rahuloluküsitluste tulemusel on õppijate rahulolu kooliga kõrge ning Teko õppijad saavutavad Eesti ja rahvusvahelistel kutsevõistlustel kõrgeid kohti.

Teko on õppijate arvu poolest Põhja-Eesti suuruselt kolmas kool. Vaatamata kehvale demograafilisele situatsioonile ja õppijate arvu üldisele vähenemisele on riikliku koolitustellimuse (RKT) täitmine olnud stabiilne. Pigem on kahe viimase aasta põhjal võimalik väita, et on tekkinud kasvutrend.

Hoolimata eeltoodust on Teko nõrkuseks õpilaste suur väljalangevus. Selle trendi pidurdamiseks on Teko käivitanud mitmeid meetmeid hõlmava tugisüsteemi õpilaste toetamiseks ja väljalangevuse vähendamiseks. Nendeks on: tugikeskuse loomine, tugispetsialistide abil juhtumipõhiselt sekkumine õpilase toetamiseks, et ta suudaks edukalt õppetööle keskenduda. Valminud on õppeosakonna plaan üleminekuks täielikult eestikeelsele õppele. Alates 2018 käivitasime selgema õppetöökorralduse 9+1 süsteemi, kus 9 nädala jooksul õppetöö on jaotatud võimalikult moodulipõhiselt ja 1 nädal jääb kokkuvõtva nädalaks, kus tehakse ühisülesandeid ja hindamisi. Ka tehakse õppeedukusest kokkuvõtteid iga 10 nädala järel, mis on õppuritele andnud selgema signaali nende edenemisest.

Kooli materiaal-tehnilise baasi hea tase ja tehnoloogilised võimalused toetavad õppeprotsessis õpetajate parima praktika rakendamist. Vajaka jääb eelarvelistest vahenditest, et hoida materiaal-tehnilist baasi kaasaegsel tasemel. Eriti annab tunda internetiühenduse piiratud võimalused (koolil ei ole püsiühendust valguskaabliga) distantsõppe korraldamisel.

Teko personal on kvalifikatsiooninõuetele vastav, kooli meeskonda iseloomustavad pühendumus, arenguvõimetus, motiveeritus, koostöö ja efektiivne eestvedamine. Personali rahulolu kooliga on kõrge. Rahvusvahelistumine on andnud efekti õppetöö sisulisel rikastamisel ja rahulolu on tõusnud ka õpetajate seas.

Viimaste aastate eneseanalüüsides selgus, et pedagoogilise ja administratiivpersonali tunnustus- ja motivatsioonisüsteem vajab arendamist. Täiendusõppe osakonna areng on kahel viimasel aastal teinud arenguhüppe seoses koolitusjuhi vahetumisega ning täienduskoolituse kursuste uuendamine vastab meie arengukavas eesmärkidele.

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

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

toel kutsevalikuaasta õppe, kuid sinna kandidaatide leidmine on endiselt suur väljakutse. Õpilaste ja nende tugiisikute ootus on, et õpe kestaks ühe aasta, mitte pool aastat.

Õppijate arvu on viimasel kahel aastal stabiliseerunud põhikoolijärgsete õppurite osakaal on 60% piires stabiilselt. Täiskasvanutele on õppimiseks loodus lühemaid õppekavasid, aga nende huvi on saada konkreetseid oskusi ja on selgunud, et isegi pooleaastane õppekava ja kutsetunnistus pole stiimul. Nii jätkame nii mõnegi õppega (kalakokk, lihakokk) täienduskoolituses.

Üldhariduskoolist tulevate õpilaste üldoskuste madal tase, sh eesti keele oskus (ca 50 % õppuritest omab nõutavat taset) ning õpetajate eesti keele oskuse mitterahuldav tase, toovad kutsekoolile lisatööd. Õpetaja elukutse maine ja töötasu ei motiveeri õppureid seda elukutset valima. Kutsehariduse lõputunnistuste ja kutsete omandamise vähene väärtustamine tööandjate poolt ei toeta elukestva õppimise mõtet.

Kool toetab HEV õpilaste õppimist, see aga nõuab probleemi - järsult suurenenud vajadus eripedagoogilise kompetentsi järele – lahendamist. Selleks loime sisekoolituste süsteemi ning toetasime erivajadustega õppuritega tegelemist koolitustega. Kool on loonud HEV õppijatele 3. taseme õppekavasid (abikokk, abipagar, abikelner).

Oluline on regulaarse koostöö arendamine erinevate partnerite ja huvigruppidega: karjäärinõustamiskeskused, noortekeskused, maavalitsused, liidud, Töötukassa, teised asutused. Kooli tööd toetab koostöö kutsekoolidega, HTM, Harno, EKEÜ ja Kutsekojaga.

Töökohapõhise õppe laienemine nõuab tööandjate teadlikkuse tõstmist ja vaba tööjõu olemasolu. Seni on jäänud töökohapõhine õpe kaubanduse valdkonna pärusmaaks.

Kool alustas ka tööd vanglas kinnipeetavatega 2019. sügisel abikoka õppekavaga. Kahjuks on vanglaõppe õppetöökordaluse eripära (ruumi väiksus, tugiteenused) teinud selle läbiviimise eeldatavast kallimaks.

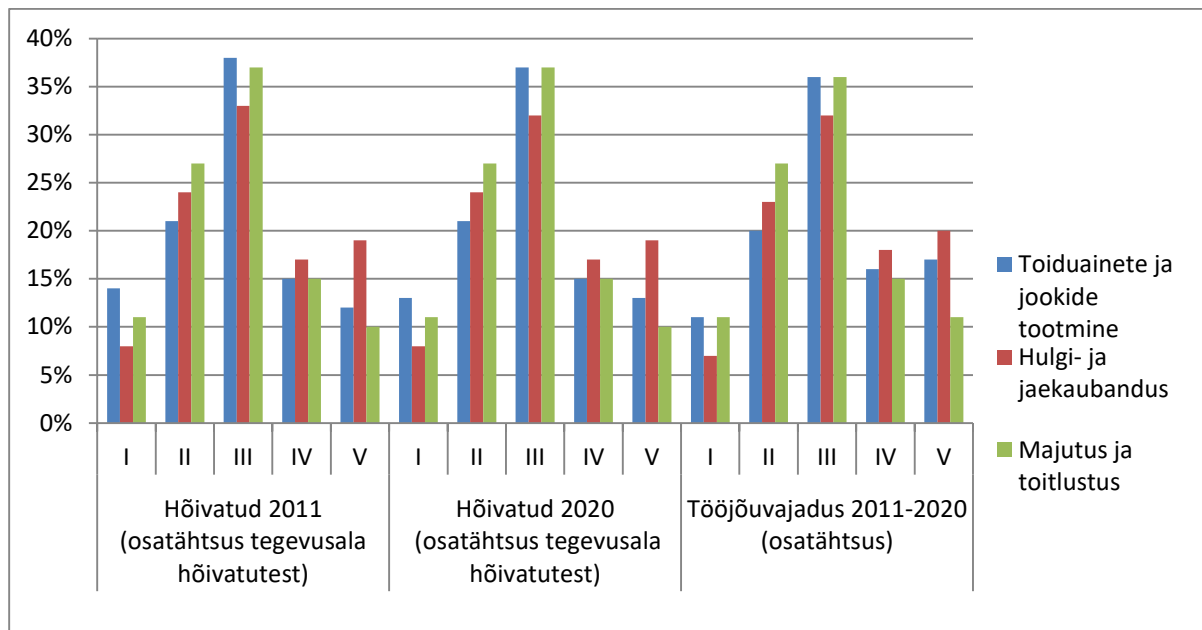
Kooli arengueelduseks on, et kõik õppevaldkonnad läbisid kvaliteedihindamise positiivse tulemusega 2019-2020.

2.2 Väliskeskkonna mõju

Vaadeldes praeguseid suundumusi ja teiste riikide kogemusi, on näha, et järgneva 5 aasta jooksul jätkub teenindussektori osatähtsuse väike suurenemine Eesti majanduses, teenuste ja haridusasutuste kontsentreerumine (sh koolivõrgu ümberkorraldamise kava elluviimise mõjul) ja töökohtade vähenemine keskustest väljaspool. Vaja on rohkem eriharidusega spetsialiste, samas mõnel alal vajatakse lihtsama ettevalmistusega töötajaid, kuhu on meie õppe lõpetanutel liiga kõrge kvalifikatsioon (nt pagar-kondiitri tööstuslikus tootmises) ja siis ei motiveeri palk neid töökohti valima.

Võrreldes 2009.-2011. aasta keskmisega näeb Majandus- ja Kommunikatsiooniministeriumi (MKM) tööjõuvajaduse prognoos 2020. aastaks ette vajadust ca 7 700 uue teenindaja järele. See on oluline regionaalse arengu võtmes, kuna annab võimaluse tasakaalustada näiteks põllumajanduses vähenevaid töökohti. Samuti on sektor hüppelauaks noortele, kuna kõige enam töötajaid on majutuses ja toitlustuses vanusegrupis 20–24.

Joonis 2. Tööjõuvajadus haridustasemete lõikes



Vajaduse hinnang tugineb tänasele hariduslikule struktuurile, kuid lähtuvalt ametikohtade nõuetest on I ja II taseme puhul eelistatav kutse- või ametialase ettevalmistuse omanine. I: alghariduseta, algharidus või põhiharidus (ISCED 0–2).

II: keskharidus ilma kutse-, ameti- või erialahariduseta (ISCED 3A ilma kutse-, ameti- või erialahariduseta). kutseharidus, kutseharidus koos keskhariduse omandamisega, kutsekeskharidus põhihariduse baasil,

III: kutsekeskharidus keskhariduse baasil (ISCED 3–4, välja arvatud ilma kutse-, ameti- või erialahariduseta 3A).

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

V: bakalaureus (kõrgharidus), magister, teaduste kandidaat/doktor (ISCED 5A ja 6).
Allikas: Eesti Statistikaamet, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

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

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

2013.a viis Poliitikauuringute Keskus Praxis läbi uuringu „Kutseharidus ja muutuv tööturg“, milles vaadeldi Eesti erasektori tööandjate ootusi kutseharidussüsteemi suhtes, sh nüüdisaegse kutseharidusliku

väljaõppe saanud töötajate kompetentside vastavust töökohtadel nõutavale. Teenindussektori fookusrühmas osalenud ettevõtted näevad oma tulevikku suhteliselt stabiilsena ega oota erilisi muudatusi. Sektor on seotud riigi elatustasemega ja seetõttu käiakse sama jalga üldise nõudlusega. Samas fookusrühmas tuntakse muret selle pärast, et kutseõppeasutuse lõpetanute ja erialase haridusega inimeste tööskestes ei ole paraku väga suurt erinevust. Erialase haridusega töötajate heaks küljeks peetakse taustsüsteemi paremat tundmist – seda, kuidas näiteks turism, toitlustus ja majutus toimib. Leitakse, et kool võib investeerida tehnilise baasi arendamisse ja tõsta noorte oskuste taset, kuid klienditeeninduse alal sõltub kõik suhtumisest.

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

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

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

3. Arengukava sihid 2016-2021

3.1 Teko visioon, missioon ja põhiväärtused

Kooli visioon: **Oleme innovaatiline koolituskeskus Eesti kutsehariduses.**

Missioon: **Tallinna Teeninduskool loob parimad võimalused elukestvaks õppeks.**

Slogan: **Meiega meistriks! Terveks eluks kasulikud oskused!**

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

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

Ühiselt on kokku lepitud **põhiväärtused**:

Innovaatilisus – oleme uuendusmeelsed ja käime kaasas valdkonna arengutega.

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

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

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

Teko õppijad ja vilistlased tähtsustavad tööga seotud väärtusi: nad hindavad kõrgelt valitud kutset ja eriala ning soovivad arendada oma kutse- ja erialaseid oskusi, tähtsustavad töö tähendust, saavutusvajadust, organisatsioonilist pühendumist, professionalismist, arenguvõimalusi kutsealases töös, oma teadmiste ja oskuste rakendamise võimalusi töös. Teko õppija on kursis valitud kutse- ja eriala arengusuundadega ning suudab õpitut oma töös rakendada, ta tunneb ja järgib tööalase suhtlemise ja klienditeeninduse põhimõtteid, ta on võimeline suhtlema tööalaselt eesti keeles ja kutsestandardi nõuetest tulenevalt

vähemalt ühes võõrkeeles, omab majandus-, ettevõtlus- ja õigusalasid teadmisi, oskab töötada ennast ja keskkonda säästes ja kasutada infotehnoloogiavahendeid.

3.2 Strateegilised üldeesmärgid, olulised tegevused ja indikaatorid aastaks 2021

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

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

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

Õppe- ja kasvatustegevus ja neid toetavad tugiteenused

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

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

Alaeesmärk 1.5: Edasiõppijate ja lõpetanute hõivatuse tõstmine.

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

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

Õppetöövälise huvitegevuse, õpilasmavalitsuse tegevus:

Alaeesmärk 1.4: Õpilane tahab Tekos õppida.

Suhted avalikkusega ja koostööpartneritega:

Alaeesmärk 1.10: Teko pakub tööturu vajadustest lähtuvat täienduskoolitust.

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

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

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

Personali arendus:

Alaeesmärk 1.7: Iga töötaja on Teko positiivse maine kujundaja.

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

Alaeesmärk 1.9: Kasutusele on võetud kogemuspõhised õppemeetodid taseme- ja täiendusõppe läbiviimisel.

Alaeesmärk 2.3: Töötaja on väärtustatud.

Eestvedamine ja juhtimine:

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

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

Alaeesmärk 1.14: Kutseõppeasutuse kujundamine kutset andvaks koolituskeskuseks.

Alaeesmärk 2.1: Töötaja areng on toetatud.

Alaeesmärk 3.2: Õppekeskkond võimaldab saavutada õppekavade eesmärged.

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

Alaeesmärk 3.4: Õppijate arv on stabiilne tõhusa turundustegevuse tulemusel.

3.3 Olulised tegevused aastaks 2021

- Tulevikukooli projektis osalemine, õppetöö tõenduspõhisuse tõhustamine
- Kooli digitaalse võimekuse tõstmine
- Koostöise koolikultuuri loomine, põhimõtete väljatöötamine
- Eelarvelise tasakaalu saavutamine eriolukorra tingimustes
- AEHT 34. aastakonverentsi ja kutsevõistluste korraldamine 1.-6.11.2021

Joonis 3. Indikaatorid ja nende täitmine

Indikaator	2016	2017	2018	2019	2020		2021
					Sihttase 2020	Tegelik	Sihttase
1. Õppetöö katkestajate osakaal kutsekeskhariduses I aastal, %	18,6	27,4	35,8	23,4	<20		<20
2. Väljalangejate osakaal kutsekeskhariduses I aastal, %	8,4	11,8	18,2	12,4			
3. Õppetöö katkestajate osakaal kutseõppes keskhariduse baasil I aastal, %	37,9	31,1	32	40,4	<20		<20
4. Õppetöö katkestajate osakaal kutsehariduses kokku, %	21	23	23,1	20,3	<20		<20
5. Kutsekeskhariduse nominaalajaga lõpetajate osakaal, %	47,2	46	48,4	60,1	60		60
6. Kutsehariduse nominaalajaga lõpetajate osakaal, %	47,1	40,9	52,2	56,2	60		60
7. Kutseeksami edukalt sooritanute osakaal lõpetajatest, %	42,5	65,9	82,5	80,5	90		90
8. Töökohapõhise õppe lõpetanud õpilaste osakaal, %	8,7	10,4	10,5	10,2	10	2,5	5
Eesmärkide täitmist toetavad taustamõõdikud							

9. Kutsehariduse lõpetanute keskmine tõine sissetulek, eurot keskmiselt kuus	816	904	866				
10. Õpilaste ja õpetajate ametikohtade suhtarv kutseõppeasutuses	20,2	18,6	18,5	21,1	18	19	18
11. Põhitegevuskulud õpilase kohta kutseõppes, EUR	2997	3361	3677	4281	3800	3515	3800
12. Õpirändel osalenud õpilaste arv ja osakaal (Erasmus+)	49/ 5,7%	56/ 6,8%	74/ 9,8%	81/ 9,3%	10%	4,5% * (38 õpilast)	28
13. Õpirändel osalenud haridustöötajate arv ja osakaal (Erasmus+)	0	11/ 24,9%	24/ 59%	24/ 58%	24%	19%* (12 õpetajat)	12
14. Kooliga rahulolu üleriigilise rahulolu uuringu järgi		4,2		3,7			
Koolipõhised mõõdikud							
15. Õpilaste rahulolu õppe sisu ja meetoditega	81	ei	80	79%	87%	81%* *	87%
16. % lõpetajatest, kes on rakendatud tööturul või õppimas	72	77	86	84%	85%		85%
17. % õpetajatest, kel on oma digivaramu ja kasutab seda aktiivselt õppetöös	≥55% (55 ÕIS 30 Moodle)	68 ÕIS/ 15 Moodle ca 90%	74%	90%	80%	100%	100%
18. Eesti keeles toimuva õppe osakaal kutsekeskhariduse õppekavadel %	20%		40%	2017 / 2018 - 40%; 2019 - 60%	60%	60%	100%
19. Eesti keele tasemeeksami (B2) sooritanute osakaal kõigist eesti keele tasemeeksami teinud kutseõppuritest %	32%		29%	35%	32%	39%	40%
20. Õpilaste rahulolu õppetöövälise tegevusega (kokku/ väga häid)	79%/ 34%		86%/ 43%	73%/ 46%	85%/ 55%	72%/ 39%	75%/ 45%
21. Täienduskoolituses uute kursuste arv/ läbiviidud	9/34/ 389	16/34 /380	32/72 /652	12/78 /604	8/60/ 770		8/60/ 770

kursuste arv/ osalejate arv aastas							
22. OV eelarve suurenemine/vähene- mine (% võrreldes eelmise aastaga)	-13 %	-19%	+19,7 %	+3,4 %	+3%	- 42%*	0%
23. Teko on parim kool, kus eriala omandada/ Maine %/ Maine /hea + väga hea	87 / 97%	88%	95%	95%	tõuseb	96%	95%
24. Töötajad kasutavad rahvusvahelist kogemust oma töös, töötajate %, kes osaleb välisprojektides (stažeerimisel jmt)	12,5%	20 %	25%	39%	24%	19%	4%
25. Töötaja rahulolu	67%	77%	76%	80%	75%	81%	80%
26. Töötajate rahulolu arengu toetamisel % (praegune tulemus toetamissüsteemi kohta)	77%	69%	76%	76%	tõuseb	81%	80%
27. Õpilaste rahulolu koolikeskkonnaga % / Vastused hea+väga hea / väga hea	98/80 %	98/80 %	91%/ 39%	94% / 51%	98/80%	95%	98%
28. Vastuvõtuplaani täitmine %	86%	92%	85%	95%	100%	102%	100%

*COVID pandeemia mõju

**kuue näitaja keskmine rahuloluküsitlusest

*** punane - vajab parendamist, must- neutraalne, roheline- eeldatavast parem tulemus

Joonis 4. Kooli strateegiline suurus on planeeritud uuel arenguperioodil järgmine:

Kooli optimaalne suurus	õpilasi tasemekoolituses				Õppijaid
	sh kutsekeskhariduses	sh täiskasvanuõppes	sh õpipoisiõppes	HEV õpilaskohti	
Kaubandus	0-30	0-30	20-50	kuni 5	
Toiduainetööstus	80-130	70-120	0-30	kuni 25	
Turismi-, toitlustus- ja majutusteenindus	300-400	40-120	0-40	kuni 50	
Iluteenindus	0-30	30-60	0-20	kuni 5	
Kool kokku	380-560	110-270	60-170	kuni 50	640 ja rohkem aastas

4. Riskid ja nende maandamine

- Arengukavas püstitatud eesmärkide täitmiseks lähtume eelmise arengukava SWOTis toodud nõrkustest ja ohtudest ning iga-aastastest arengukava aruannetes toodud parendusettepanekutest.

- Kooli juhtkond hindab riske korraliste koosolekute ja teabe saabumise puhul jooksvalt, igakülgset korraldatakse riskide hindamine kord aastas kooli töötajate koostööseminaril. Nende ettepanekute põhjal planeerib juhtkond järgmiseks õppeaastaks tegevused kooli tööplaani.

5. Arengukava juhtimiskorraldus, uuendamise ja täiendamise kord

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

6. Arengukavas püstitatud eesmärkide täitmise seiramise põhimõtted

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

7. Teko arengukava alusdokumendid:

- Haridusvaldkonna arengukava 2021-2035 tööversioon;
- Eesti elukestva õppe strateegia 2020;
- Elukestva õppe strateegia kutseharidusprogramm;
- HTM arengukava „Tark ja tegus rahvas 2014-2017“;
- Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“;
- Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi poolt koostatud „Tööjõuvajaduse prognoosid aastani 2020“;
- Lõimumisvaldkonna arengukava „Lõimuv Eesti 2020“ koostamise ettepanek;
- Kutseõppeasutuse seadus, kutseseadus;
- Noortevaldkonna arengukava 2014-2020;
- Laste ja perede arengukava 2012-2020;
- Eesti ettevõtluse kasvustrateegia 2014-2020;
- Strateegia „Teadmispõhine Eesti 2014-2020“;
- Eesti võõrkeelte strateegia 2009-2015;

- Läänemere Agenda 21 säästvat arengut toetava hariduse arendamise kava; 22
- Kooli arendusseminarid, rahulolu-uuringud, õppekavade akrediteerimisaruanded, sisehindamise aruanne 2011-2013, arengukava 2011-2014 täitmise analüüs jt tööalased dokumendid.

Lisa 1. Lühendite tähendused

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