

**Tallinna Teeninduskool**

**Taotlusdokument**

**Eesti Kutseõppeasutuste Kvaliteediauhind 2010**

## I osa:

### I: Organisatsiooni tutvustus

Tallinna Teeninduskool (Teko, aadress Majaka 2, 11412 Tallinn) on HTM haldusalas tegutsev riiklik kutseõppeasutus. Oleme suurim riiklik kutseõpet pakkuv majutuse-teeninduse-kaubanduse valdkonna kool Põhja-Eesti regioonis. Kooli **missioon** on olla parim partner tööandjatele majutuse-teeninduse-kaubanduse valdkondades. Selleks oleme mitmekesistanud õppevorme ja töökohapõhine õpe on saanud meie eripäraks koostöös tööandjatega. Kooli **visioon** on: Kaasaegse õppekeskkonnaga tegusate teenindajate

kool. Oluline on meie jaoks mõiste „kaasaegne“, mida oleme täpsustanud arengukavas: paindlikud õppevõimalused ja professionaalsed õpetajad.

Kooli tegutsemise alus on arengukava 2004–2010 ja põhimäärus. Eesmärkide täitmiseks koostame igal aastal tööplaani (valdkondlikult kas siis õppeaasta või majandusaasta). Täitmist hinnatakse põhjalikult üks kord aastas ja üksikküsimustes jooksvalt vastavalt vajadusele. Koostamisel on ka uus arengukava aastateks 2011–2015.

#### Organisatsiooni skeem

Koolil on põhihoone (Majaka 2), 267 kohaga õpilaskodu ja õppehostel 11 toaga talvehooajal ja 200 kohaga suvehooajal (Lastekodu 13). 2007. aasta sügisest haldame veel õppehoonet (Raadiku 10), mida kasutame manööverpinnana B-korpuse õppehoone renoveerimise ja juurdeehituse ajal 2008–2011. Koolil on kolm struktuuriüksust: õppe-, majandusosakond ning kantselei. Koolil on praktika läbiviimiseks 8 allüksust:

Majaka 2 õppekööök, seoses manööverpinna kasutamisega õppekööök ja pagaritöökoda Raadiku 10, *õppecatering*, Linnavalitsuse söögikoht (Vabaduse väljak 7), Mereakadeemia suurkööök (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.

#### Peamised finantsandmed

Teko eelarve on kahanenud viimase kolme aasta lõikes 44,3 milj kroonilt 38,1 milj kroonini. Omatulud sh 17,6 miljonilt 13,9 miljoni kroonini. Eelarvega toimetlemiseks oleme rakendanud säästu-

poliitikat nii majandus- kui ka personali-kuludes. Samas pole me koondanud ühtki töökohta. Investeeringute uude õppekorpusse Eesti riigi poolt ja ESF rahastamise abil ca 166 milj krooni.

#### Õpilaste arv

01.04.2010 seisuga oli koolis 925 õpilast, neist hulgi- ja jaekaubanduse valdkonnas 127, koduteeninduse valdkonnas 94,

majutamise ja toitlustamise valdkonnas 512 ja toiduainete tootmise ja töötlemise valdkonnas 192 õpilast.

#### Töötajate arv

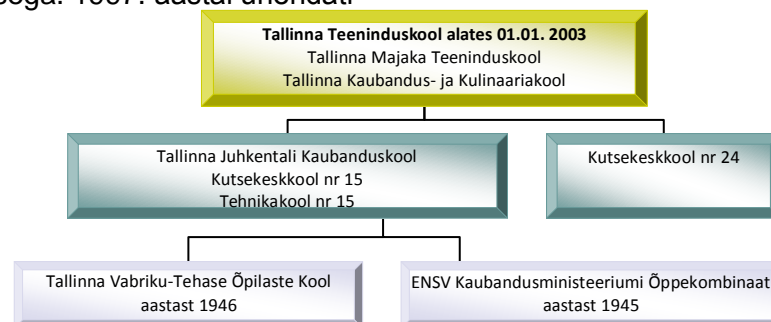
Tekos töötab 159 töötajat, neist 76 pedagoogilistel ja 83 mittepädagoogilistel ametikohtadel (sh 31 töötajat, nt õppe-

meistrid jm töötajad, kes tegelevad otseselt ka õpilastega, kuid ei kuulu pedagoogilise personali hulka).

## ORGANISATSIiooni AJALUGU JA PEAMISED SAAVUTUSED

Tallinna Teeninduskooli ajalugu ulatub aastasse 1945. Algusest peale on kooli peamised erialad seotud toidlustuse ja kaubandusega. 1997. aastal ühendati

Tallinna eesti- ja venekeelne kulinaaria- ja kaubanduskool, mis on andnud näo praegu tegutsevatele koolile.



Joonis 1

Teko on kujunenud koolide liitmisel ühtseks suureks teenindusvaldkondadega kooliks Põhja-Eestis. Kooli töötajad on aktiivsed kogu Eesti kutsehariduses kaasa rääkimas nii õppekavade arenduses kui ka koolikorralduses (projektid ja EKEÜ). Kool on suutnud kujundada ühtse dünaamilise ja areneva organisatsiooni oma kutsevaldkondades õpetamiseks. Kool on arvestatav partner ja liige tööandjate liitudele ja liitudes (EHRL, EKL, EKEL, EVEA, ETHL, Leivaliit, Kutsekoda), rakendamaks parimat praktikat kutseõppes. Kool on osalenud Eesti kutseõppeasutuste kvaliteedihinnakonkursil, kus 2008. aastal tunnustati meid eripreemiaga. Tallinna

Teeninduskooli õpilased osalevad õpetajate juhendamisel paljudel kutsealastel võistlustel nii Eesti-siseselt kui ka välisvõistlustel. Nii on meie õpilased osalenud edukalt näiteks AEHT konkurssidel, World Skillsil, Bocuse d'Or Europe'l, vabariiklikel erialavõistlustel jt. Lisaks on meie õpilased pälvinud mitmete erialaliitude poolt nimelisi stipendiume.

Konkursi raames „Aasta võõrkeealane tegu 2009” tunnustati kategoorias Võõrkeeleõpe ja ettevõtlus HTMi tunnuskirja ja preemia vääriliseks Teko osalusega Leonardo da Vinci projekt Ready-Study-Go!.

Tallinna Teeninduskooli õpilaste peamised saavutused (viimastel aastatel) riiklikel ja rahvusvahelistel võistlustel ning koostöös erialaorganisatsioonidega

**2008:** Bocuse d'Or Europe 2008 eelvoorus abikokkade hulgas esikoht. / AEHT aastakonverentsil hotelli vastuvõtu (*front office*) võistlusel III koht. / Noorte infomessil Teeviit 2008 korraldatud tordivõistlusel „Palju õnne, Eesti!” II koht / ülevabariiklikul võistlusel „Parim müüja-õpilane aastal 2008“ parima teenindaja tiitel ja põhikooli arvestuses III koht ja Felixi toodete parima müüja tiitel / ülevabariigilisel võistlusel Noor Kokk 2008 I koht.

**2009:** Eesti noorte kokkade võistlusel II koht. / Nordic Hotels nimeline stipendium TEKO kokaõpilasele. / Teko korvpallivõistkond tuli Eesti kutsekoolide karika-

võistlustel III kohale. / Teeviida pagarite võistlusel Noor Meister 2009 II koht. / ülevabariiklikul müüjaõpilaste kutsevõistlusel gümnaasiumi arvestuses III koht ja põhikooli arvestuses parima kinkepaki valmistamine. / Grillium 2009 fantaasiavooru I-III koht. / Nooruslik kevad kokkade võistlusel III koht.

**2010:** Majutus- ja hotelliteeninduse valdkonna vabariiklikel kutsemeistrivõistlustel III koht. / ülevabariiklikul müüjaõpilaste kutsevõistlusel I koht (põhikoolijärgses vanuseklassis) ja Parima Teenindaja tiitel. / Grillium 2010, II koht grillimises ja I koht fantaasiavoorus.

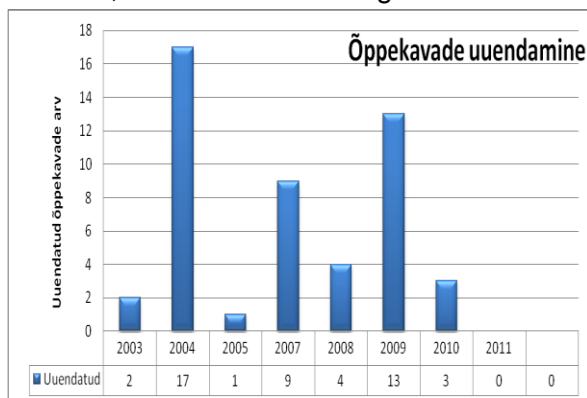
## ORGANISATSIOONI STRATEEGIA JA PEAMISED VÄLJAKUTSED

Kooli visioon uues arengukavas on kujuneda kaasaegse õppekeskkonnaga kutseõppe- ja koolituskeskuseks. Välise koolikeskkonna arenedes peab muutuma ka sisemine õpikeskkond. Viimaste aastate põhirõhk on pandud sisekontrollile, sisulisele õppekavatöele, et koolist kujuneks paindlike õppevõimalustega koolituskeskus.

Kooli suurematest eesmärkidest on saavutatud Majaka 2 õppehoone renoveerimine 2007 ning kool omab nüüd teoreetiliseks õppetöoks kaasaegset õppekeskkonda, mis on varustatud internetiühenduse, projektorite, kooliraadio ja meediasüsteemiga). Oleme lähenemas ka teisele tähtsamale muutusele, 2011 valmivad renoveeritud praktilise õppe hoone ja juurdeehitus, mis muudavad Teko tõeliselt kaasaegseks kutseõppeasutuseks moodsaima sisustusega õppelaborite, õppeklasside ja võimlaga.

Käivitunud on paindlike õppekavade alusel uute õppevormide rakendamine: müügikorralduse, pagari, koka ja kelneri erialadel. Välja on töötatud riiklike õppekavade alusel uued õppekavad (vt joonis 2, joonis 3)

Suurenenud on viimase kolme aasta jooksul – ja peab edasi suurenema – täiskasvanuõppe osakaal kogu õpilaskonnast, hetkel on osakaal ligi 20 %.

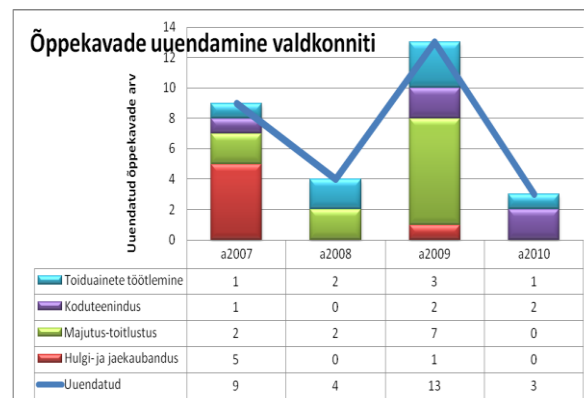


Joonis 2

Peamiseks suuremaks väljakutseks on tööandjatele võimalikult kutsekindlate ja tasemel oskustega töötajate väljaõpetamine. Töökohapõhises õppes on eesmärgiks õppijate osakaalu tõstmine ning võimalikult paindlike õppimisvõimaluste pakkumine (nt osajaõpe). Käivitunud on tihe koostöö kooli ja tööandjate vahel. Toimuvad regulaarsed ümarlaudad tööandjatele, tööandjate esindajad osalevad õppekavade uuendamise protsessis, töökohapõhiste õppurite hindamine toimub koostöös juhendajatega, koolitame välja uusi töökohapõhiseid juhendajaid jne.

Õpetajate koolitussüsteem põhineb valdkonnasisestel otsustel ning igapäevase individuaalselt lähenedes silmas pidades kooli eesmärgi. Igaühel on võimalus oma täiendkoolituse osas ettepanekuid teha.

Valminud on personalipoliitika dokument (mai 2010), mille otsuste alusel on ka varem tehtud personalipoliitilisi otsuseid, kuid puudus kirjalik vormistus.



Joonis 3

## Tugevused – nõrkused – võimalused – ohud

Koolil on visioon, mis on vastu võetud koostöös kogu kooliga ning mida arendatakse vastavalt muutustele keskkonnas. Koolil on arengukava, millest lähtutakse tegevuse planeerimisel, koostatakse iga-aastane tööplaan, kuid reaalne planeerimine ja tulemuste ning tegevuste analüüs toimub lühemate perioodidena, juhtkonnas ja juhtivõpetajate koosolekul iga nädal, mis annab võimaluse kiireks ja operatiivseks tegutsemiseks. Kooli missioonist ja visioonist lähtuvalt on püstitatud konkreetsetelt mõõdetavad eesmärgid aprillis 2008.

Koolil on välja kujunenud juhtimis- ja asjaajamissüsteem, mis võimaldab tegeleda sisuliste küsimustega, mitte organisatsiooni endaga.

Meie tugevused on ka meie konkurentsieelised:

- Suurim teeninduserialadega riiklik kutseõppeasutus Põhja-Eesti regioonis.
- Professionaalsed õpetajad (küsitluste põhjal, vt joonis 6.a.1.3).
- Paindlike õppevormide rakendamine.
- Väga hea asukoht.
- Õpilaskodu olemasolu.
- Paindlikkus arengute jälgimisel, juhtimine põhineb meeskonnatööl.
- Rahvusvaheliskus.

### Peamised eesmärgid

#### **Eesmärgid arengukavas 2004–2010:**

1. Uue õppekeskkonna väljaarendamine.
2. Uute õppevormide töölerakendamine (koolituskeskuseks kujunemine).

#### **Eesmärgid arengukavas 2011–2015:**

1. Mitmekülgse koolituskeskuse rajamine paindlike õppevormide abil.
2. Õpetajate pidev täienduskoolitus ja stažeerimissüsteem.

### Kriitilised edutegurid

- Järjekindlus juhtimises.
- Kõikide valdkondadega üheaegselt võrdne tegelemine ja analüüsimine
- Tunnustamissüsteem – motiveeritud õpilased ja personal.

- 11-% pedagoogidest on kooli vilistlased.

#### **Kooli nõrkused:**

- Majanduslikust situatsioonist tingitud rahaliste lisavõimaluste vähenemine.
- Mõningate õpetajate vähene kontakt õpilastega.
- Teatud osa õpetajate vähene huvi täiendkoolituse vastu (vt 7.b.1.).
- Vähene riigikeeleoskus.
- Kutseõpetajad töötavad ülekoormusega, mis takistab kooli eesmärkide elluviimist.

#### **Ohud kooli tegevusele:**

Õpilaste arvu vähenemine:

- Demograafilisest situatsioonist lähtuv
- Majanduslikust situatsioonist lähtuv

#### **Kooli võimalused:**

- professionaalne personal
- õppevõimaluste mitmekesistamine (TÕ).
- Programmi KUTSE rakendamine
- Täielikult uuenenud õppekeskkond aastaks 2011.
- MKM tööjõuvajaduse prognoosi järgi on kooli kõik valdkonnad tõusvas trendis.
- Riik toetab tugevalt kutseharidusprogramme ja omab kutsehariduse arengukava 2009–2013

3. Õpetajate pidev täienduskoolitus ja stažeerimissüsteem.

3. Individuaalõppe võimaldamine kõikides valdkondades, VÕTA rakendamine.
4. Rahvusvahelise õppe rakendamine.

- Kooli maine kujundamine – kvantitatiivne mainekujundus (nt logo) ning kvalitatiivne mainekujundus (nt klientide ja partnerite arvamuste arvestamine (küsitluste alusel, positsioon ühiskonnas).

## TURG, ORGANISATSIONI POOLT PAKUTAV JA PEAMISED HUVIPOOLED

Praegused ja tuleviku kliendigrupid:  
kirjeldus, vajadused, olulisus  
tulevikus

Tallinna Teeninduskooli partneriteks on riik (HTM, REKK, Kutsekoda, SA Innove, Tallinna linn, Lasnamäe LOV jt), tööandjad (EHRL (liige), EKL (liige), EKEL, EHTL, EVEA (liige) ning erinevad haridusasutused üle Euroopa (AEHT (liige), kutsekoolid ja -keskused (aktiivse suhtlemisega 12 kooli)).

Tootmisallüksuste põhilised partnerid on tellijad ja tarnijad, kellega on meil sõlmitud koostöö(raam)lepingud.

Sisekliendid on õpilaskond ja töötajad. Õpilaskond moodustub kolmest sihtgrupist: põhikooli lõpetajad, keskkooli

lõpetanud ja juba täiskasvanud, kes osalevad tööprotsessis.

Töötajad jagunevad: pedagoogid (üldainete õpetajad, kutseõpetajad) ja mittepedagoogiline personal.

Väliskliendid on tööandjad, lapsevanemad, tarnijad, tellijad.

Tuleviku seisukohalt on olulisemad partnerid tööandjad ja täiskasvanud õppijad, kuna näeme kooli kui elukestva õppe pakkujat, oluline on siin õppevõimaluste paindlikkuse suurendamine (erinevad õppevormid, õppekavad, osajaõpe jne).

### Peamised konkurendid

Teenindus on stabiilselt kasvav majandussektor, kool püüab langeva demograafilise situatsiooni tingimustes säilitada õpilaste arvu 800-900 õpilase tasemel. Majutuse-teeninduse ja kaubanduse valdkonnas on lähim konkurent erakõrgkool EHTE, kaubanduse valdkonnas ka Tallinna Tööstushariduskeskus, samas võib lugeda konkurentideks kõiki kõrgkole, kes lävendipõhise vastuvõtuga on

osutunud konkurendiks kõikidele kutsekoolidele keskkoolipõhiste õppekohtade täitmisel. Hetkel võrdleme oma saavutusi Haapsalu Kutsehariduskeskuse, Kuressaare Ametikooli, Pärnumaa Kutsehariduskeskuse, Tartu Kutsehariduskeskuse ja Narva Kutseõppekeskusega, kus valdkonniti on võrreldav arv õpilasi.

### Pakutavad erialad ja tegevusvaldkonnad

Teko pakub kutseõppeharidust enamiku kutseõppeliikide kaupa.

#### **Kutseõpe põhikooli baasil**

#### **Hulgi- ja jaekaubandus**

Müüja

Müüja (töökohapõhine)

#### **Toiduainetetööstus- ja tootmine**

Pagar-kondiiter (eesti)

Pagar-kondiiter (vene)

Pagar (töökohapõhine)

#### **Koduteenindus**

Puhastusteenindus (eesti)

Puhastusteenindus (vene)

Kodumajandus (eesti)

Kodumajandus (vene)

#### **Majutamine, toitlustamine**

Kokk (eesti)

Kokk (vene)

Kokk (eesti, töökohapõhine)

Kokk (vene, töökohapõhine)

Majutusteenindaja

Kelner

#### **Kutseõpe keskhariduse baasil**

**Hulgi- ja jaekaubandus**

Müügikorraldaja

Müügiesindaja

Müügikorraldaja (töökohapõhine)

**Toiduainetetöötlus- ja tootmine**

Kondiiter (eesti)

Kondiiter (vene)

Toiduainete tehnoloogia (eesti)

Toiduainete tehnoloogia (vene)

**Koduteenindus**

Puhastusteeninduse juht

**Majutamine, toitlustamine**

Kokk (eesti)

Kokk (vene)

Kokk (eesti, töökohapõhine)

Kokk (vene, töökohapõhine)

Hotelliteenindaja

Majutusteenindaja

Kelner, baarmen

Kutseõppe praktilise väljaõppe läbi-  
viimiseks arendab kool ettevõtlus-  
tegevust oma kooli restoranis, õppe-  
köökides, suurröögis, cateringil, hostelis.  
Lisaks toetame põhiõpet täiendkoolituse  
kursustega täiskasvanutele, kus  
eõpetajatel on võimalik arendada oma  
professionaalseid kutseoskusi.

## TEGEVUS, PARTNERID JA TARNIJAD

Võtmehuvipoolteks on:

### 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)

Kooli põhiresurssideks on eelarvelisest lähtekohast riigieelarve, teenitud omavahendid, projektidele saadud toetused, investeeringud (vt 9.a.1). Mitte otseselt, kuid kaudselt toetavad meid ka tööandjad konkurssidel, ühistegevustes ja õpilasi toetades. Peamine ressurss on personal, nende arengu toetamine ja personalipoliitika elluviimine. Materiaal-tehniline baas on täielikult komplekteeritud 2011 aastaks. Hetkel manööverpinnal kasutame juba seadmeid, mis on ostetud projekti toel, et tagada õppetöö kvaliteet.

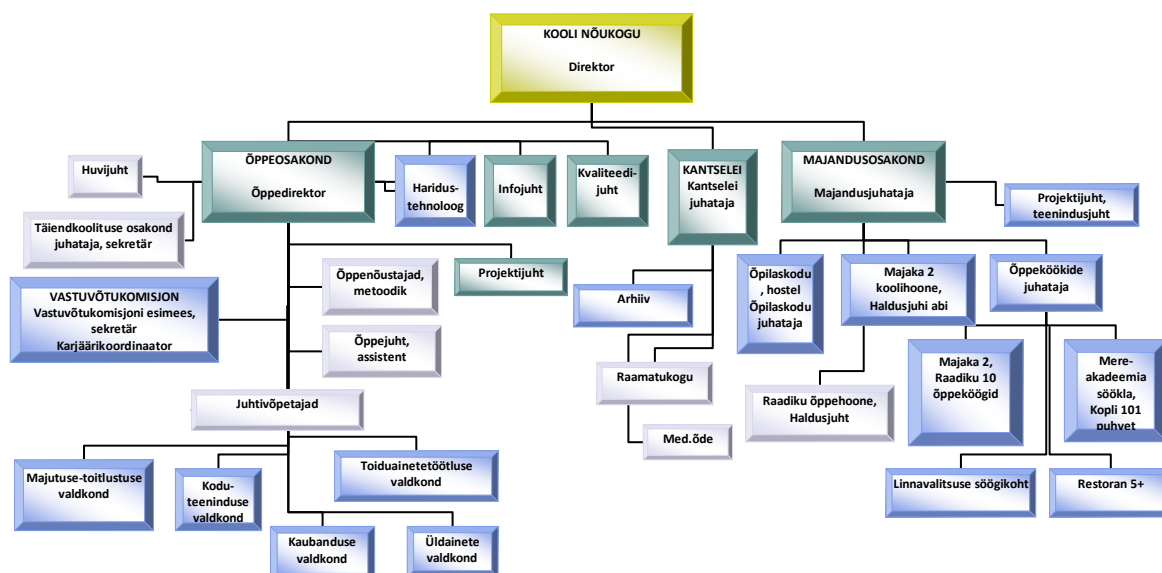


## ORGANISATSIOONI JUHTIMINE

### Juhtimisstruktuur

Kooli juhtimissüsteem tugineb meeskonnatööle ja kvaliteedijuhtimisele. Rakendunud on korraliste nõupidamiste süsteem (nt juhtkond kord nädalas, juhtivõpetajad kord nädalas, majandusosakond kaks korda kuus, töörühmad vastavalt tööplaanile), mis võimaldab kiirelt ja operatiivselt võtta vastu otsuseid. Koosolekute protokollid on avalikustatud ühtses infosüsteemis, juhtkonna koosoleku protokoll edastatakse operatiivsuse huvides ka

üldmeilile. Toimib kindla struktuuri alusel juhtimissüsteem: kooli nõukogu ja direktor, direksioon, õppenõukogu, juhtivõpetajad ja majanduspersonal ning allüksuste koostöökoosolekud. Vajadusel moodustatakse dünaamilisi töögrupe, kus arutatakse operatiivselt esilekerkivaid probleeme (palgakomisjon, ürituste töörühmad, õppetöoga seotud küsimuste lahendamine õpilastega jmt). Vastavad otsused viiakse edasi otsuste tegemiseks vastavas valdkonnas või allüksuses.



Joonis 4

### Väärtused

Professionaalsus – 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 nii tunnis kui kogu õppepäeva jooksul.
- Õpetajana üritame tagada kõikide ettenähtud ülesannete täitmise õpilaste poolt.

Usaldusväarsus – me oleme ausad ja meie peale võib loota.

- Õpetajana oleme ise ausad, suhtume õpilastesse võrdselt, püüame olla võimalikult objektiivsed oma hinnangutes.
- Oma hindamise kriteeriumid esitame ühemõtteliselt ja arusaadavalt.

Kaasaegus – vaatame ühiskonnas ringi avatud silmadega ja oleme innovatiivsed oma töös.

- Õpetajana hoidame end kursis oma valdkonnas toimuvate innovatiivsete suundumuste ja arengutega.

- Kasutame õppetöös kaasaegseid, õpilasi aktiveerivaid meetodeid.
- Tegeleme 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
- Püüame tõhustada koostööd aineõpetajate ja rühmajuhendajate vahel.
- Parendame õppekavasid.
- Uuendame õppekeskkonda.

## Juhtimise põhimõtted

Kooli juhtimine tugineb meeskonnatööle. Kuna Teko on maatriksorganisatsioon, siis oleme loonud erinevate üksuste vahel sidustöödeks ja erinevate protsesside juhtimiseks töörühmad (nt õppeprotsessi, majanduse, personalitöö, aastaraamatu, projektide jne töötühmad), kes kogunevad vastavalt vajadusele, kuid mitte harvem kui kord kvartalis ning vaatavad üle protsesse ja toiminguid, et need oleksid optimaalsed ning uuenduslikud. Kõik koosolekute protokollid on ühtses infosüsteemis nähtavad kõikidele töötajatele, mis annab võimaluse tutvuda ja vajadusel ettepanekuid teha ka nende töörühmade töös, kuhu töötaja ise ei kuulu. Kõikide töörühmade ettepanekud, mis mõjutavad kogu kooli töökorraldust ja tulemusi,

arutatakse läbi juhtkonnas ja tehakse vastavad otsused. Koolis töötab 0,5 ametikohaga kvaliteedijuht, teda assisteerib kvaliteedi töörühm, lisaks sellele toimivad kõik struktuuri- ja allüksused isekontrollisüsteemil. Kokku on lepitud tööplaanide ja kavade tegemise rütmid (enamasti kord aastas), ülevaateid tehakse vajadusel kord kvartalis või ka tihemini (nt rahaliste näitajate osas iga kuu).

Iga vastutusvaldkonna juht peab valdama infot oma vastutuse pädevuse piires ning olema hea meeskonnatöö liige maatriksorganisatsiooni reeglitest lähtuvalt.

Ehkki toimib edukas subordinatsioon, on koolis nn avatud ustega juhtimisstiil, st liidrid on töötajatele kättesaadavad.

## II osa: TULEMUSED

### 6. Klientidega seotud tulemused

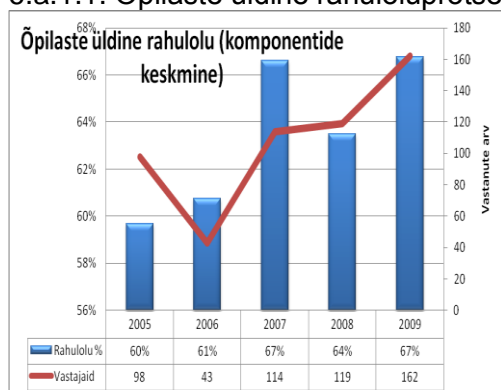
#### 6.a. Klientide arvamused

##### 6.a.1. Õpilaste rahulolu

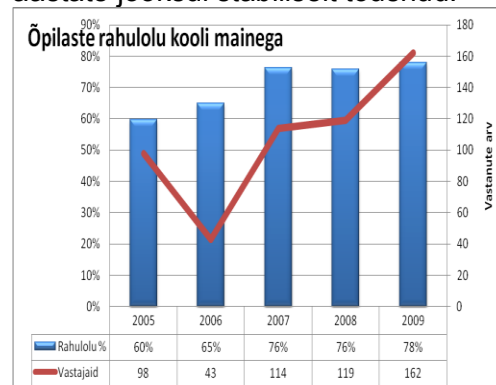
Alates 2005. aastast on Tekos läbi viidud erinevate sihtrühmade seas rahuloluküsimustikke. Õpilaste rahuloluküsimustik on algusest peale olnud identne ja võimaldab seeläbi jälgida teatud trende ja muutusi rahuloluga erinevates valdkondades. Õpilaste vastustest lähtuvalt on

kvaliteeditöörühm teinud juhtkonnale konkreetseid ettepanekuid, mida on ka ellu viidud. Valimi hulk on igal aastal suurenenud, kui aastal 2005 oli vastajaid vaid 98, siis aastal 2009 lõpus oli vastajaid juba 162. Järgmine küsitlus on plaanis 2010 sügisel.

##### 6.a.1.1. Õpilaste üldine rahuloluprotsent

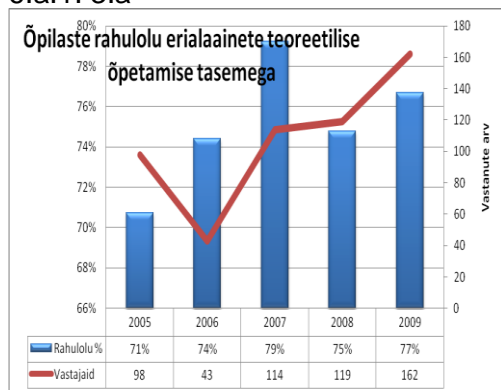


##### 6.a.1.2. Üldine rahulolu kooli mainega on aastate jooksul stabiilselt tõusnud.

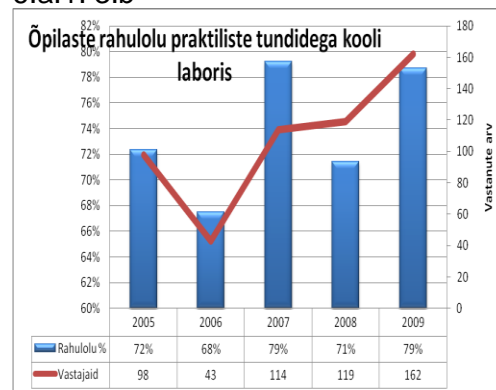


Õpilaste küsitluse tulemused (vt 6.a.1. 3.a ja 6.a.1. 3.b) näitavad rahulolu õpetajate professionaalse taseme ja oskusega oma teadmisi edasi anda nii teория- kui ka praktilistes tundides.

##### 6.a.1. 3.a



##### 6.a.1. 3.b

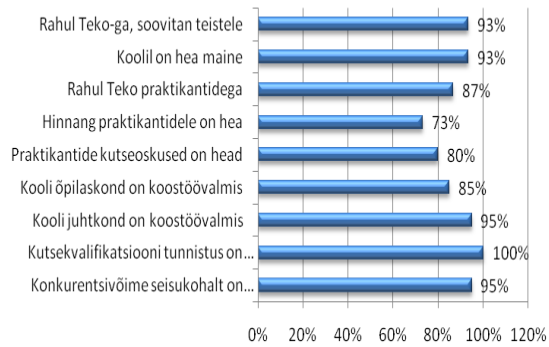


##### 6.a.2 Tööandjad

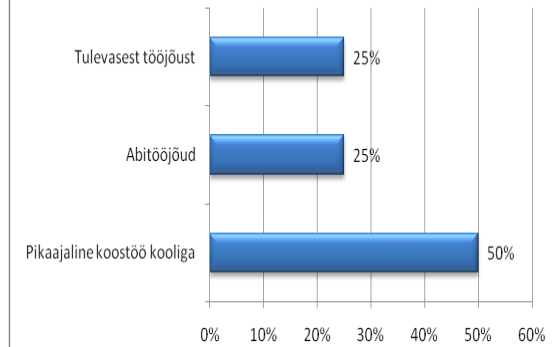
Tööandjalt pole tagasisidet väga lihtne saada. Ankeetküsitlustele, mida oleks hea analüüsida, nad hästi vastata ei taha. Oleme vastuseid saanud eelkõige

ümarlaudadel vesteldes. Üldiselt on tööandjad praktikantidega rahul, peamiseks motivaatoriks praktikantide võtmisel on pikaajaline koostöö

## Töandjate rahulolu



## Praktikantide võtmise "põhjus"

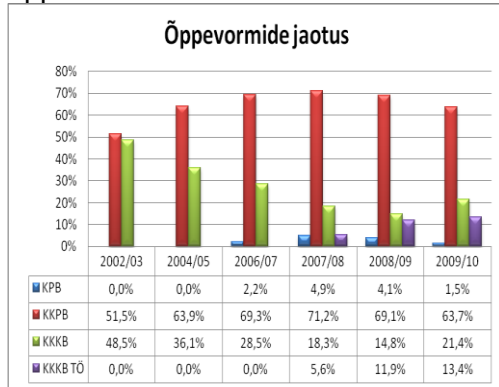


### Põhilised lähenemisviisid nende tulemuste saavutamiseks

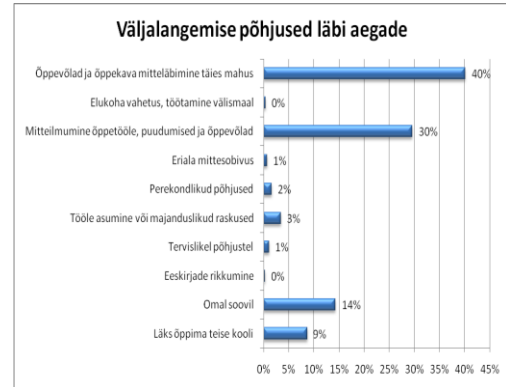
Õpilasküsitluste tulemusel ebakohtade kõrvaldamine (tunniplaani efektiivsemaks muutmine, raamatukogu lahtiolekuaegade muutmine, meelespea väljaandmine, söökla ja kohviku lahtiolekuaeg ja menüü, meditsiiniõe kättesaadavus, arvutiklassi kasutusaeg)  
Töandjate infopäevad (ümarlaud) ja tökohapõhiste õpilaste hindamine koostöös ettevõttepoolsete juhendajatega. Parima praktikabaasi valimine.

## 6.b. Toimenäitajad

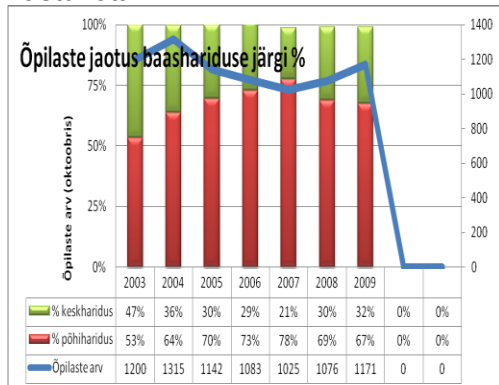
6.b.1. Aastate lõikes suureneb õppurite hulk pärast keskkooli ja tökohapõhises õppes.



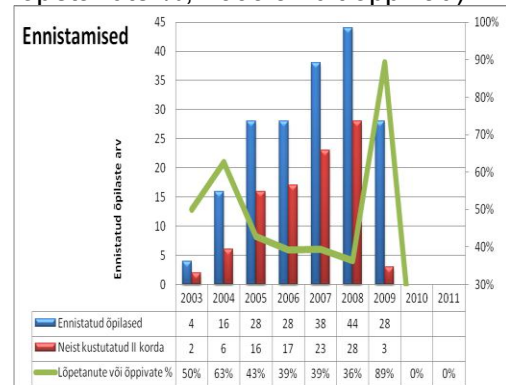
6.b.2. Peamised koolist väljalangemise põhjused 2003 - 2009



6.b.3. Põhikooli- ja gümnaasiumijärgne vastuvõtt.



6.b.4. Õpilaste ennistamine (2008 lõpetanute %, 2009 ainult õppivad)



#### 6.b.5. Projektid

Erinevatesse käimasolevatesse projektidesse on kaasatud ligi 100 õpilast. Projektides osaleb kõikide erialade eesti- ja venekeelsete õpperühmade õpilasi. Koostöös Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskooli ning MISAgaga viibis 35 venekeelset kokaõpilast Olustveres õppe- ja eesti keele praktikal. Leonardo da Vinci õpirände projekti raames 12 õpilast (sh neli pagar-kondiitrit, kuus

kokka, üks hotelliteenindaja ja üks puhastusteenindaja) 5-nädalasel õppepraktikal Itaalias, Saksamaal ja Soomes. Comeniuse projekti raames viibis 6 õpilast 10 päeva Pariisis, sama projekti raames olid külaliste vastuvõtuga seotud veel umbes 20 õpilast. Leonardo da Vinci keeleõppeprojekti õppematerjalide filmimisel on osalenud 8 õpilast, koostööprojekti raames valminud koka-raamatu koostamisel osales 16 õpilast, sh 4 viibis ka projektikoosolekutel Prantsusmaal ja Saksamaal.

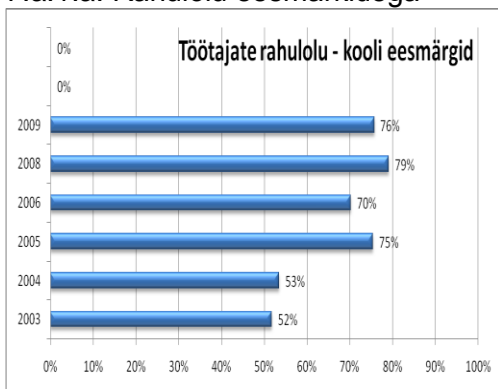
<b>Põhilised lähenemisviisid nende tulemuste saavutamiseks</b>	Õppenõustajate järjepidev töö õppevõlglastega, komisjonid põhjuste väljaselgitamiseks ja võlgnevuste likvideerimiseks. Uute õppekavade väljatöötamine ja olemasolevate parendamine. Pidev projektitöö, mis on orienteeritud nii õpilastele kui ka õpetajatele ja on integreeritud õppetöösse (nt õppepraktika välismaal).
--	---

## 7. Töötajatega seonduvad tulemused

### 7.a. Töötajate arvamused

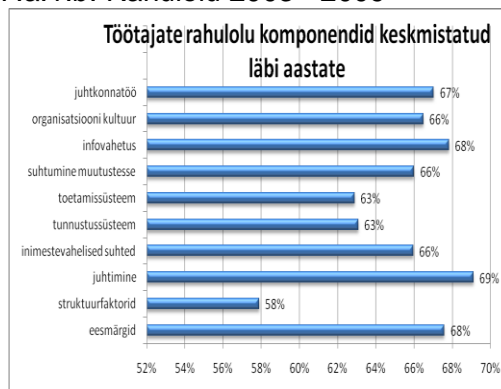
Töötajate arvamust on küsitud regulaarselt alates 2003. aastast. Vaid 2007 jäeti teadlikult vahele, sest kool tegutses seoses renoveerimistööga asenduspinnal.

#### 7.a.1.a. Rahulolu eesmärkidega

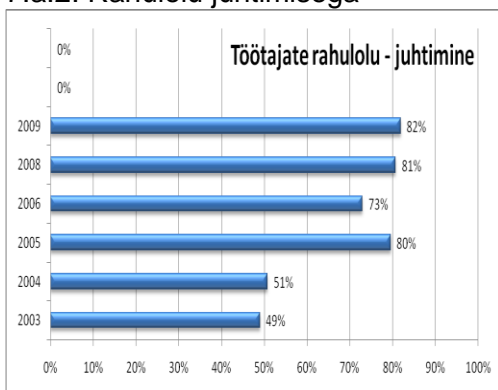


Töötajate üldine rahulolu on läbi aastate tõusnud. Kõige rohkem ollakse rahul juhtimise, infovahetuse ja eesmärgistatusega.

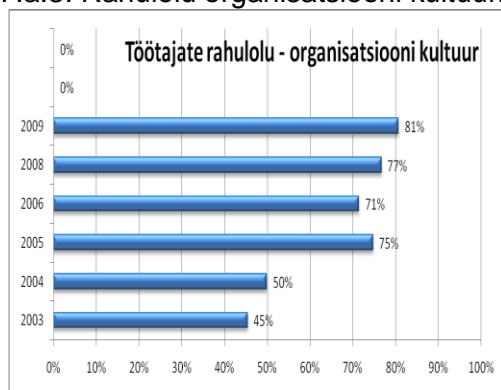
#### 7.a.1.b. Rahulolu 2003 - 2009



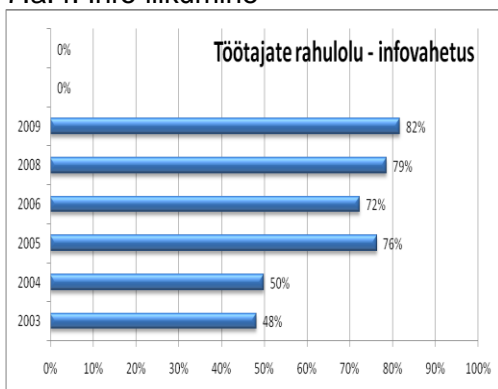
#### 7.a.2. Rahulolu juhtimisega



#### 7.a.3. Rahulolu organisatsiooni kultuuriga



#### 7.a.4. Info liikumine



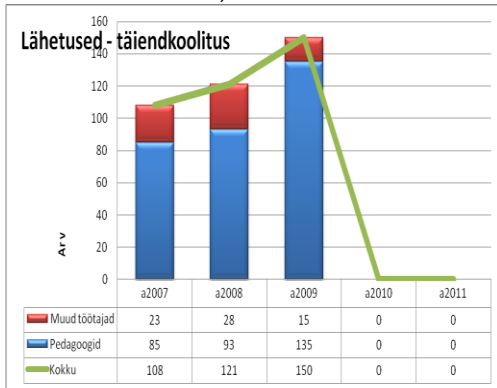
Positiivseks hinnatakse sisekliimat ja üldist inimestevahelist suhtlemist kõikidel tasanditel. Info kättesaadavus, positiivsus suhetes ja arvestamine konkreetsete töötajate vajadustega on teinud Tekost meeldiva kollektiiviga töökoha. Teko kui organisatsiooni eripäraks on, et iga töötaja on oluline.

#### Põhilised lähenemisviisid nende tulemuste saavutamiseks

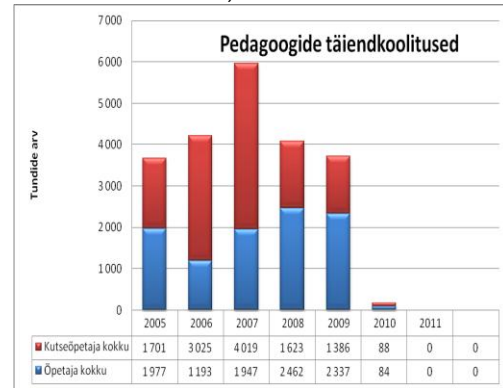
Kõikide infokanalite kasutamine, töötajate väljaõpetamine sisekoolitustel arvutikasutuseks. Allüksustesisese töö aktiveerimine, töökoosolekute korraldamine. Erinevate valdkondade töötajate kaasamine erinevatesse töörühmadesse. Ühisürituste korraldamine, nt jõulupidu, õpetajatepäev, jalgrattamatk, teatri ühiskülastused jne.

## 7.b. Toimenäitajad

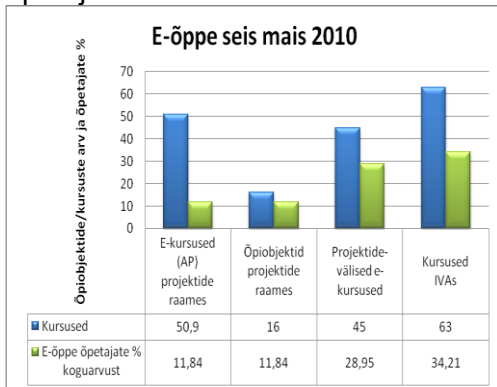
### 7.b.1. Personali lähetused ja täiendkoolitused, sh välislähetused.



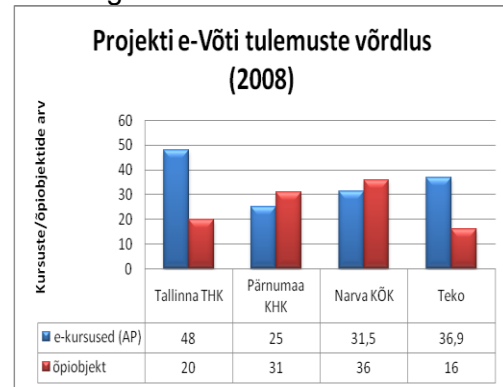
### 7.b.2. Pedagoogilise personali täiendkoolitused, sh sisekoolitused.



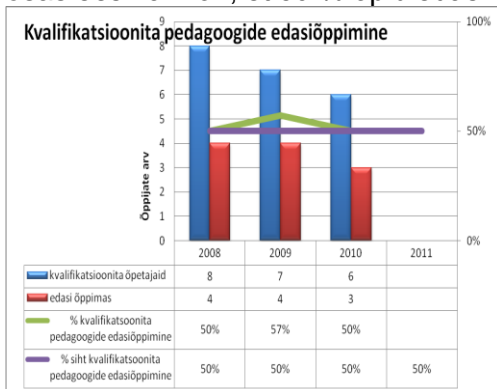
### 7.b.3.a. E-õpe Tekos: erinevaid kursuseid on loonud kolmandik õpetajatest.



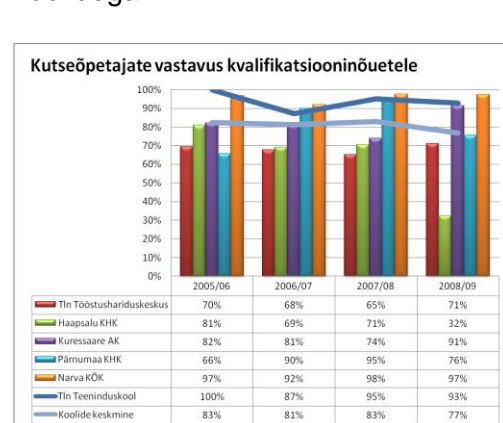
### 7.b.3.b. Esimeses suuremas e-õppe projektis osalesid ka meie õpetajad teiste koolidega võrdväärselt.



### 7.b.4. Kvalifikatsioonita pedagoogide osas eesmärk on, et 50 % õpib edasi.



### 7.b.5. Kvalifikatsiooni võrdlus teiste koolidega.



### 7.b.6. Projektides osaleb 26 õpetajat, välja on töötatud erialaseid keeleõppe-materjale, riigikeele materjale ja erialaseid õppematerjale (nt kokaraama-

tud). Kaasatud on ka tööandjate esindajaid. Kutseõpetajad osalevad riiklike õppekavade väljatöötamisel, nt Dina Aarma, Eha Martma, Aive Antson.



**Põhilised lähenemisviisid nende tulemuste saavutamiseks**

Kvalifikatsiooniga pedagoogide osakaal 85% õpetajatest, mitmekülgsete õpetajate valimine konkurssidel, kvalifikatsioonita õpetajate toetamine haridustee jätkamisel. Juhtivõpetajate rolli tõstmine pedagoogilise personali arendamisel (arenguveestlused, ühiskoolitused, ühistöö, tagasiside õpilastelt).

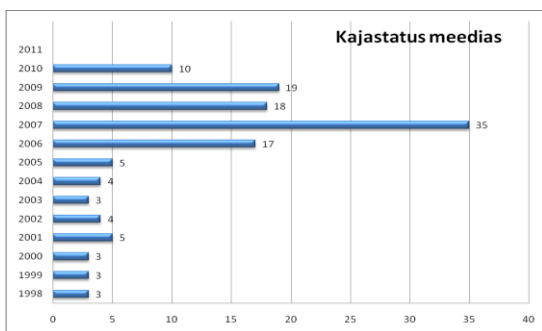
**8. Ühiskonnaga seonduvad tulemused**

8.a.1. Igal aastal toimub sõbrapäeval tordivalmistamise võistlus. Traditsiooniliselt on üritus olnud rahvusvaheline, väljaarvatud 2009 ja 2010, kui oleme seotud maja renoveerimisega. Võistluse tulemusena valminud tordid viiakse lastekodudesse.

8.a.2. Detsembris 2008 ja 2009 korraldati koos Lasnamäe LOV koolidega piparkoogikaunistamise võistlus. Valminud piparkoogid lisati Tapa valla laste jõulupakkidele, mille valmistasid SA DHARMA poolt ette antud nimekirja alusel Teko õpilased ja õpetajad.

8.3. Teko juhtkonnal on põhimõte, kui üritus on seotud kutseõppeasutustega, siis renti ei võeta. Nii toimuvad mitmed, näiteks MISA poolt korraldatud kutseõpetajatele koolitused just Teko õppehoones.

8.4. Koolielu kajastatakse pidevalt meedias. Avalikkust huvitavatele üritustele kutsutakse võimaluse korral TV, saadetakse pressiteateid. Õpilased osalevad telesaadetes (nt 04.03.2010 „Lusikas“ TV3s).



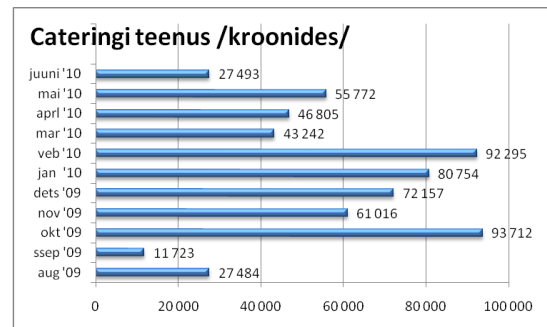
**Põhilised lähenemisviisid nende tulemuste saavutamiseks**

Koolil on välja töötatud identiteedipass, kokku on lepitud reklaami edastamise tingimused. (dokumentatsioon, majast välja minevad kirjad, meedias esinemise kord). Kooli töötajate osalemist ühiskondlikus elus toetatakse, uusi ideid oodatakse koolielus rakendamiseks.

8.5. Koolil on õpilaskodu, kuhu majutatakse oma õpilastele lisaks ka teiste ametikoolide õpilasi ning Tallinna Ülikooli kursuslasi.

8.6. Kooli (juhtiv)töötajad on seotud partneritega osalustegevuse kaudu: HTM (juhtkond), EVEA (direktor), EKEL (kutseõpetajad), REKK (õppedirektor, juhtivõpetajad), EKEÜ (direktor juhatuses, teised juhtivtöötajad), EHRL (direktor, kutseõpetajad), ETHL (õppe-direktor), EROK (majandus-juhataja).

8.7. *Gateringi* kaudu oleme kujunenud heaks partneriks.



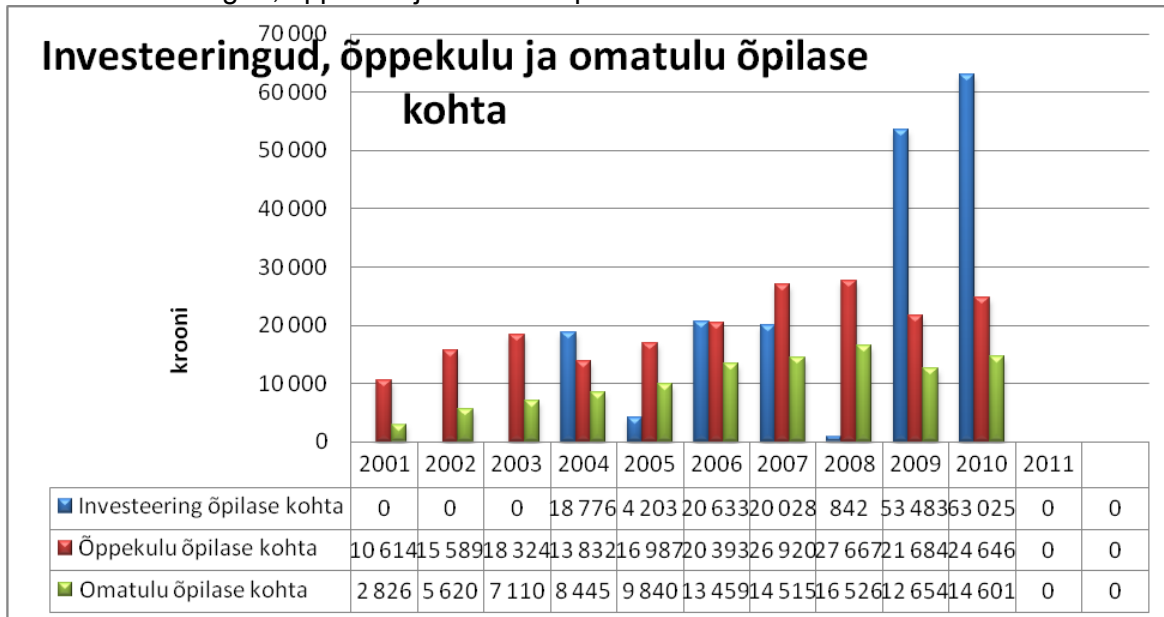
8.8. Interaktiivsed väljundid. Kool reklaamib ennast sotsiaalsetes keskkondades Facebook, Twitter. Koolil on aktiivselt uuenev koduleht [www.teeninduskool.ee](http://www.teeninduskool.ee). Kooli reklaam on tajutav ka koostööpartnerite kaudu.



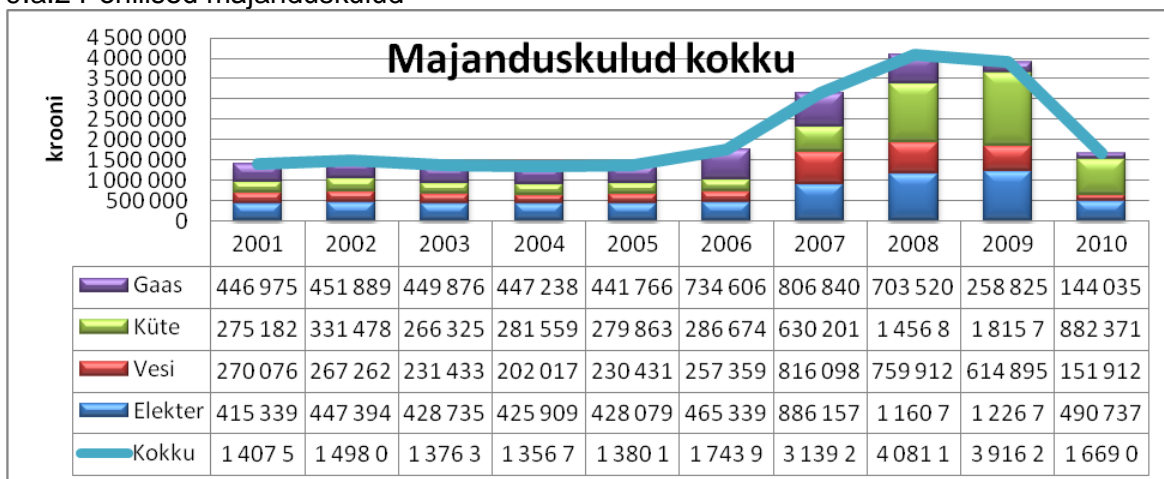
## 9. Toimivuse võtmetulemused

### 9a Peamised majandustulemused

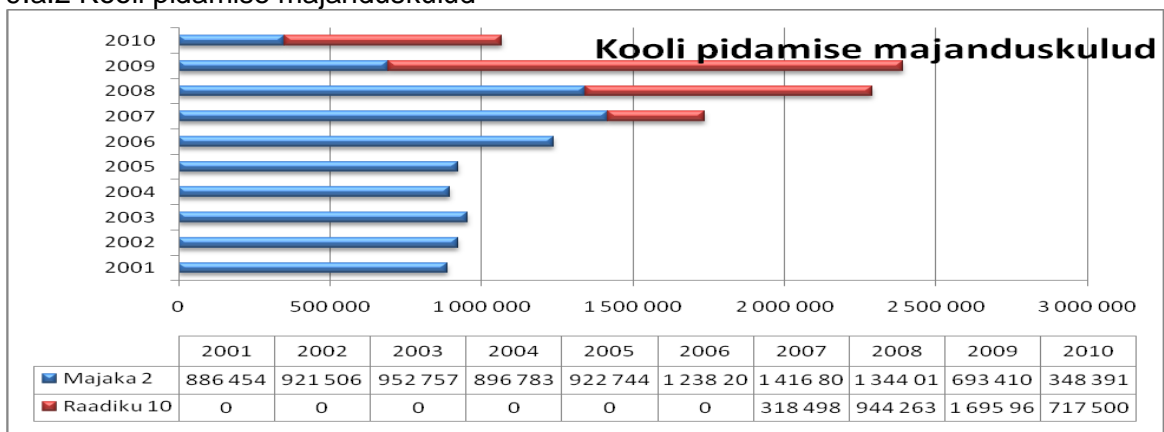
#### 9.a.1 Investeeringud, õppekulu ja omatulu õpilase kohta



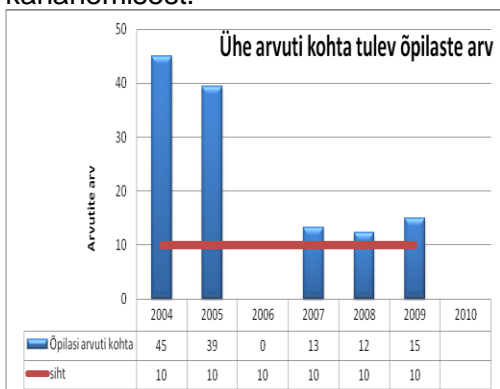
#### 9.a.2 Põhilised majanduskulud



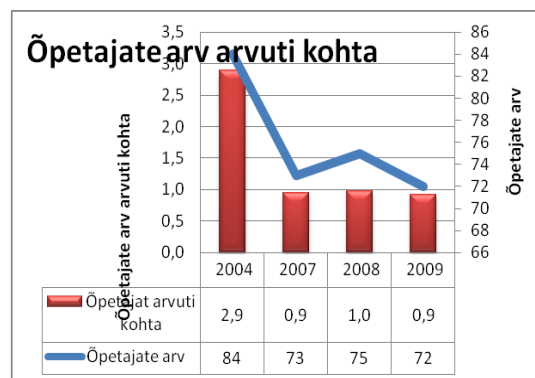
#### 9.a.2 Kooli pidamise majanduskulud



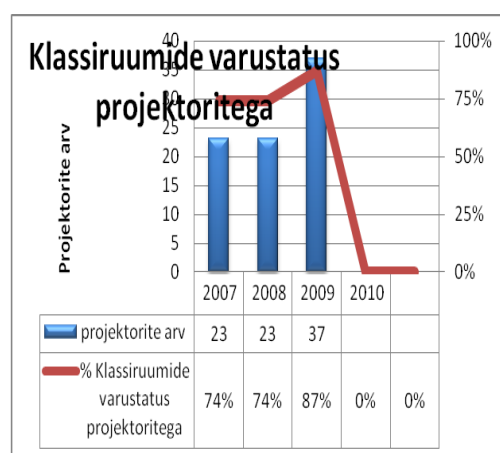
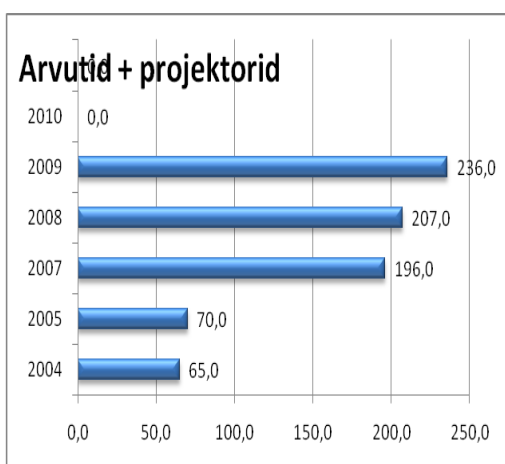
9.a.3. Õpilaste arv arvuti kohta, tulemus sõltub õpilaste koguarvu kasvamisest või kahanemisest.



9.a.4. Ühe arvuti kohta tulev õpetajate arv



9.a.5. Infotehnoloogiaga varustatus (arvutid ja projektorid koos)

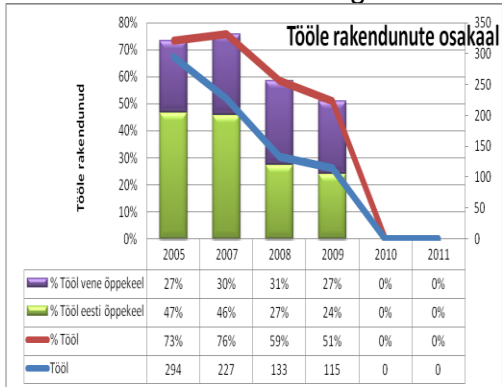


**Põhilised lähenemisviisid nende tulemuste saavutamiseks**

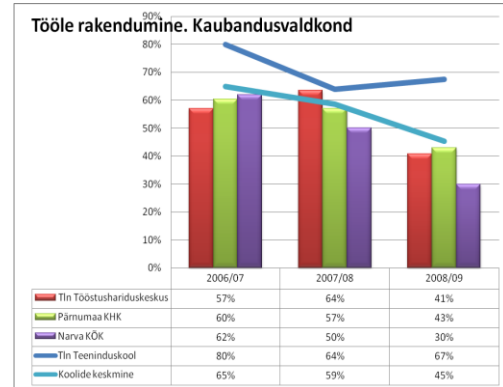
Paindlike õppevormide rakendamine, õpperühmade suuruse optimeerimine.  
 Õpilaste võistluste ja vabaaja kulud kaetakse kooli eelarvest  
 Majanduskulu optimeerimine.  
 Energia kokkuhoid ja keskkonnasäästlik tegutsemine.  
 Säästlik eelarvepoliitika.

## 9b Toimivuse võtmenäitajad

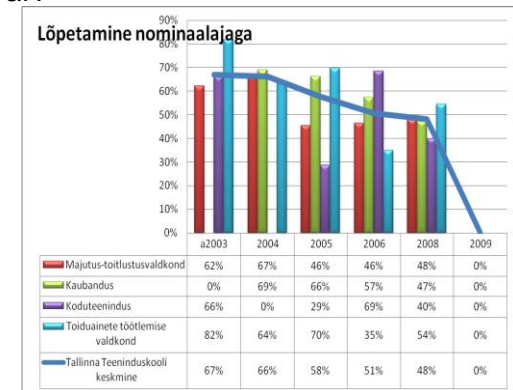
### 9.b.1. Vilistlaste rakendus tööturul ja võrdlus teiste kutsekoolidega



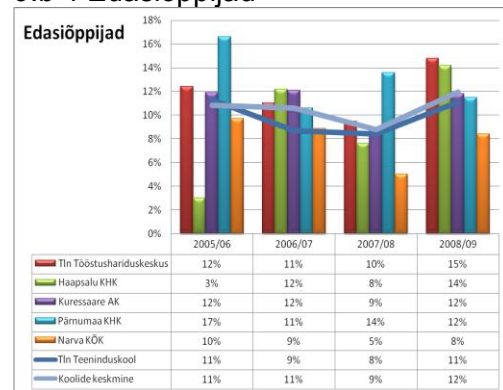
### 9.b.2 Vilistlaste rakendus tööturul



### 9.b.3. Nominaalajal lõpetavate õpilaste arv

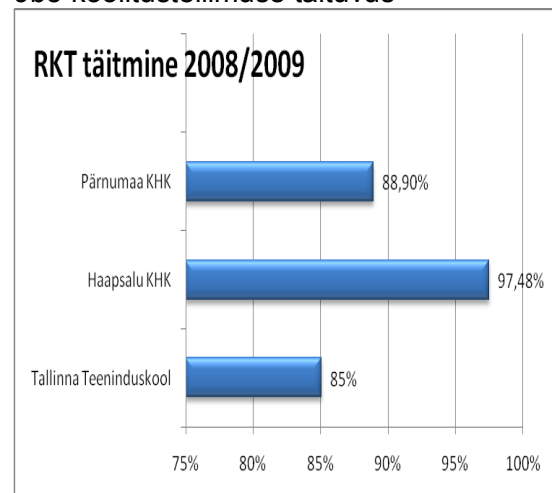


### 9.b 4 Edasiõppijad

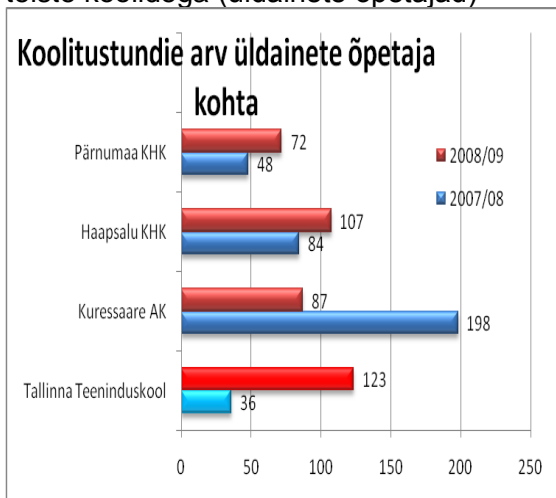


Paindlikud õppevormid ja töökohapõhine õpe kaubanduses on õigustanud ja seetõttu oleme rakendanud seda ka teistes valdkondades – kokk, pagar ja kelner.

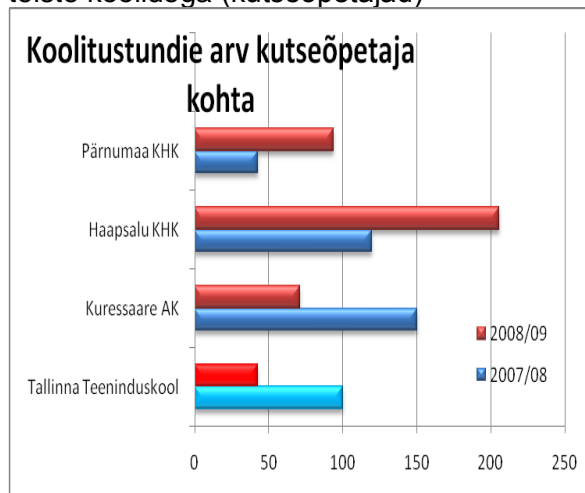
### 9b5 koolitustellimuse täituvus



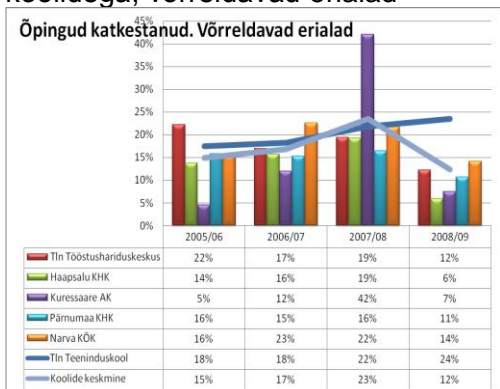
9.b.6 Pedagoogide täiendkoolitus võrdlus teiste koolidega (üldainete õpetajad)



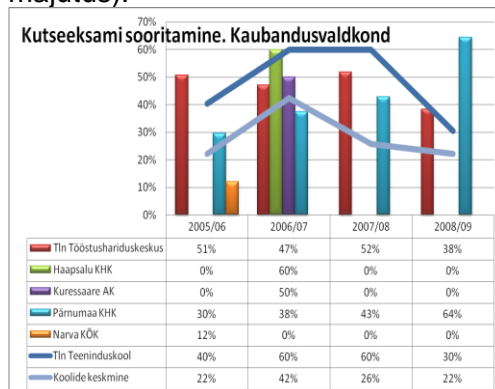
9.b.6 Pedagoogide täiendkoolitus võrdlus teiste koolidega (kutseõpetajad)



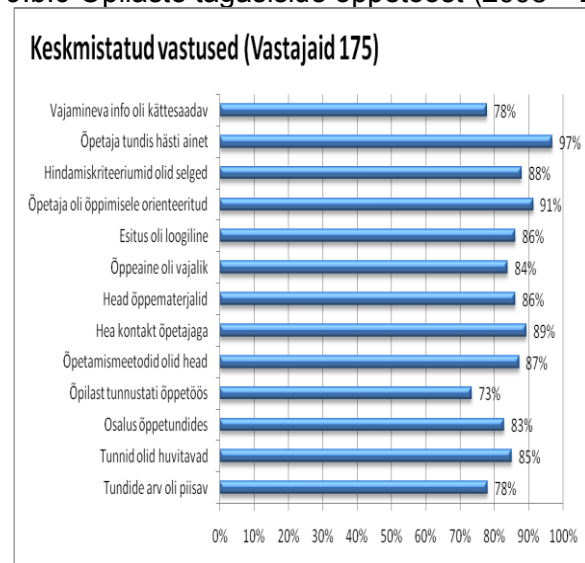
9b7. Õpingud katkestanud, võrdlus teiste koolidega, võrreldavad erialad



9.b.8 kutsekvalifikatsioonieksami sooritanud (kaubandus ja toitlustusmajutus).



9.b.9 Õpilaste tagasiside õppetööst (2008 – 2009)



<p><b>Põhilised lähenemisviisid nende tulemuste saavutamiseks</b></p>	<p>Erialal töötavate vilistlaste (6 kuud peale lõpetamist) osakaal 80% aastaks 2015.          Õpilaste rahulolu tõstmine professionaalse õpetamise baasil.          Tihe koostöö tööandjate ja nende liitudega.          Õpilastega tihedam suhtlemine, tagasiside küsimine ja sellele vastavate tegevuste muutmine – rühmajuhendajate rolli suurendamine</p>
---	---

1. Eestvedamine						
LÄHENEMISVIISI kirjeldus	Põhjendus	Süsteemaatilisus	Ülevaatus	Integreeritus	Rakendus	Seos tulemustega
<b>1a Kuidas tippjuhtkond ja kõik teised liidrid arendavad organisatsiooni missiooni, visiooni ja väärtusi ja on täiuslikkuse kultuuri eeskujuks:</b>						
<p>1a 1 Kooli juhtkonna eestvedamisel toimub kooli arengu juhtimine meeskonnatöö vormis.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arengukava 2004- 2010 elluviimine ja 2011- 2015 uuendamine</li> <li>• Visiooni, missiooni, eesmärkide, ülevaatamine</li> <li>• Uute õppevormide, uue õppekeskkonna väljakujundamine</li> <li>• õppekavade väljatöötamine ja elluviimine, projektide toetamine</li> <li>• Tegevuskavade koostamine</li> <li>• Täiendkoolitussüsteemi arendamine ja elluviimine, sisekoolituste ja stažeerimise edendamise</li> <li>• Personalipoliitika väljatöötamine</li> <li>• Kindla struktuuriga juhtimissüsteemi arendamine</li> <li>• Sisehindamise arendamine</li> </ul>	<p>Abiks otsustajale – kutseõppeasutused 2005 / Eesti KHS arengukava aastateks 2009-2013.</p> <p>Teko kvaliteediraportid ja analüüsid aastatest 2003 – 2008.</p> <p>SA Poliitikauuringute Keskus PRAXIS uuringud; Tallinn 2003, 2005.</p> <p>Elukestva õppe strateegia aastateks 2005-2008, Tartu 2006.</p> <p>Huvigruppidega tehtud kokkulepped</p> <p>Jätkusuutlikkuse tagamine, riigi tellimuse täitmine.</p>	<p>Arengukava 2005-2010 , järgmine 2011-2015</p> <p>Pidev</p> <p>1 x aastas</p>	<p>Uuendamisprotsess ja hinnangute andmine vähemalt 1x aastas kooli üldkoosolekul (seminaril)</p> <p>Sügisel tulemuste ettekandmine kvaliteedikonverentsil</p> <p>Teiste tegevuste osas tehakse operatiivseid otsuseid, mis siis kinnitatakse vastavalt asjaajamiskorrale</p> <p>Kooli arendusseminarid EHISE andmete põhjal võrdlusandmete ülevaatus.</p>	<p>1a, 1b, 2a, 2b, 2c, 3a, 3b, 4a, 4b, 4c, 4d, 5a, 5b, 5c, 5d</p>	<p>- Juhtimisprotsessis lähtutakse maatriksüsteemist, osakondade ja protsesside juhtimisel arvestatakse lõimumisi.</p> <p>-Arengukava väljatöötamisse on kaasatud enamik kollektiivist (seminar).</p> <p>-Õppetöö toimub kinnitatud õppekavade alusel (EHIS)</p> <p>-Iga osakond teeb oma tegevusplaani ja integreerib selle kooli üldtööplaani.</p> <p>-Tegevuskavad koostatakse kokkulepitud reglemendi järgi</p> <p>-Täiendkoolitussüsteem lähtub õpetaja ja kooli eesmärkidest</p> <p>-Juhtimissüsteemi tugevdamine, kõigi ülesannete kinnistamine, väljatöötatud ja kinnitatud ametijuhendid.</p> <p>-Töötajatel enesehindamine koos arenguvestlustega.</p> <p>-Kvaliteedikonverents, elektroonsed ja paberil rahuloluküsitlused, kvaliteedi käsiraamatu koostamine.</p>	<p>6a1, 6b1, 7a1a, 7a2, 7a3, 7b5, 8a1, 9a, 9b</p>
<p>1a 2 Tulemustele orienteeritud tegevus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spetsiaalsete tööühmade moodustamine</li> <li>• Uute ametikohtade loomine seoses organisatsiooni töö muutustega</li> </ul>	<p>Kvaliteediprotsessidele tugineva juhtimissüsteemi rakendamise otsus 2003</p> <p>Igapäevatöö sujuvus</p>	<p>Tulemuste fikseerimine tööühmades</p>	<p>Direktsiooni jm allüksuste koosolekud</p> <p>Arenguvestluste ja arenduskoolituste kaudu eesmärkide teadvustamine.</p>	<p>1a, 1a5, 2a, 2b1, 2b3, 2b4, 2c1, 2c2, 3a, 3b, 4b1, 5a, 5d</p>	<p>Iga tööühm teeb tegevusplaani ja töötab vastavalt sellele (õppetöö, mainekujundus, kvaliteedijuhtimine, majandus-teenindus, tugiõpe jt.) (kalender, Amphora)</p> <p>Rahuloluküsitluste tulemuste ülevaatus eesmärkide seisukohalt.</p>	<p>6a, 6b, 7a, 7b, 9a, 9b</p>
<p>1a 3 Organisatsiooni kultuur ja eetika</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Põhiväärtuste lahtirääkimine</li> </ul>	<p>Organisatsiooni maine tõstmine ja hoidmine</p>	<p>pidev</p>	<p>Tagasiside peale sündmuste toimumist</p>	<p>1a, 1b, 2a, 2b,</p>	<p>Toetumine meeskonnatööle. Meespea väljaandmine</p>	<p>7a, 7b, 6a1,2, 8</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ühisseminarid</li> <li>• Arenguvestlused</li> <li>• Infokanalite kultuurne kasutamine</li> <li>• Traditsioonid</li> <li>• Tunnustamine</li> </ul>	ühiskonnas väärtustatud tasemel		koosolekutel, kus fikseeritakse otsused järgnevateks kordadeks Individaalsed vestlused	2c, 3a, 4b, 5d	Veebilehel avaldamine Kooli TV, raadio Uute ürituste korraldamisel eelneva kogemuse arvessevõtmine Väljundite (suhtlemine, e-mailid) eetika, korrektsuse jälgimine Ühisüritused	
1a 4 Juhtkonna areng <ul style="list-style-type: none"> <li>• enesehindamine ja</li> <li>• tagasiside kasutamine</li> <li>• töötajate ettepanekutega arvestamine</li> <li>• innovaatilisus ja loovus</li> </ul>	Kooli jätkusuutlikkuse tagamine Juhtkond saab teha otsuseid vastavalt sise- ja väliskeskkonnas toimuvatele muutustele	pidev	Koosolekutel ja koolitustel osalemine juhrühmale eraldi ja individaalselt Arenguvestlused	1a1, 2a1, 2a3, 3a, 3b, 4a1, 4a2, 4b, 4d, 5a1, 5a2, 5a6	Sise- ja välishinnangute arvessevõtmine kooli igapäevatoos (tunniplaan, õppevahendid jms.) Rühmaarenguvestlus Koolitustest osavõtt (integratsioon, kvaliteedijuhtimise pädevuskoolitus)	7a2, 7a3, 8, 9a1, 9a2, 9b
1a 5 Avatud uste poliitika	Juhtkond on avatud töötajatele, et ennetada ja kiirelt lahendus leida probleemidele.	pidev	Kõik töötajad	1a, 1b, 2b1, 2b3, 3b1, 5d	Juhtkonna iga liikmega on võimalik alati vestelda või helistada esimesel võimalusel tööpäeva jooksul, mil ta ei ole seotud edasilükkamatute ülesannete täitmisega, broneerimata selleks eraldi aega, või lähtuma vastuvõtu kellaaegadest.	7a2, 7a3, 7a4
<b>1b Kuidas tippjuhtkond ja kõik teised liidrid on aktiivsed parendustegevuse eestvedajad organisatsioonis ja on kaasa haaranud kliente, tarnijaid ja teisi väliseid institutsioone</b>						
1b 1 Juhtkonna aktiivne suhtlemine välisklientidega, valdkonna liitudega ja riiklikul tasemel õppekavatöös, parima kogemuse kaasamine kooli arendusseminaridel, osalemine HTM, EVEA, EKEL, REKK, EKEÜ, EHRL, ETHL töös ja seminaridel, koolitustel.	Valdkondliku ja seadusandliku teabega kursis olemine ning võimalus kaasa rääkida valdkonnas tehtavates otsustes. Info saamine otse organisatsioonidelt ja inimestelt, kellest sõltuvad koolijuhtkonna ja töötajate otsused	1 x kuus vähemalt  Vastavalt üritustele	Osalemisest juhtkonna kohene informeerimine koosolekutel  2 x aastas	1b2, 1b3, 2a2, 5	Kooli töö planeerimisel, tipp- ja valdkonnajuhtide otsuste langetamisel on arvestatud valdkonnas ja ühiskonnas toimuvate muudatustega. Töötajatele suunatud koolituste läbiviimiseks on kaasatud erialaliitude, ettevõtete, teiste õppeasutuste ja valitsuse ning ministeeriumide esindajaid, kogemusi.	7a2, 8a6, 9b8, 9b4, 9b1
1b 2 Juhtkonna aktiivne osalemine mitte kooliga seotud valdkondades, spordiklubide, huviklubide, kohaliku omavalitsuste, erinevad MTÜ-de, teiste erialade ja õpetajate liitude	Õppe- ja kasvatustöö mitmekesistamiseks	pidev	Vabatahtlik initsiatiiv, mida toetatakse	1a, 2a, 3a	Uute ja mitmekülgsete (multifunktsionaalsete) töötajate olemasolu koolis, kes osalevad ja keda innustatakse osalema Spordi- ja huviklubid, Reservohvitseride	6a1, 8a6, 7b5

töös.					kogu (EROK), KOV volikogud, Mentorklubi, TTÜ vilistlaskogu, erinevad MTÜ-de ning teiste erialade ja õpetajate liitude töös, veredoonorlus jmt.	
1b 3 Parimate partnerite tunnustamine, kaasamine ja innustamine.	Koostöö tagamine partnerite, erialaliitude, koolide, ettevõtjatega. Tunnustamine. Õppekavade täitmine ja arendamine	Vähemalt 1x aastas, pidev töökohapõhises õppes	Ümarlaud, kohtumised, seminarid tööandjatega	2a2, 4a5, 4c1, 4c5, 5a1, 5a3, 5a7,	Eksamitel, võistlustel, messidel, lahtiste uste päevadel kaasatud partnerettevõtete esindajaid Partnerite tunnustamine praktikabaaside atesteerimine, parimate praktikabaaside valimine õpilaste ja õpetajate tagasiside põhjal.	9b2, 7b6, 6a
1b 4 Mainekujundust viiakse ellu <ul style="list-style-type: none"> <li>• Õpilaste abil</li> <li>• Kogu personali abil</li> <li>• Partnerite abil</li> <li>• Meedia vahendusel</li> <li>• Vilistlaste abil</li> <li>• töökohapõhise õppe abil</li> </ul>	Parim partner tööandjatele – kooli eripära rõhutamine paindlike õppevormide kaudu Tagada kooli jätkusuutlikkus	pidev, alates aastast 2006	1x aastas tööplaani järgi	1a3, 1b, 2a, 2c, 4c, 5a, 5c, 5d	Õpperestoran, -köögid, -catering, ja –hostel. Päikeseloojangukontserdid koostöös G.Otsa kooliga, praktikabaasid, tagasiside küsitlused, õpetajate esinemine väljaspool kooli, info meedias, messid, kutsevõistlused, lahtised ukсед, trükised., töökohapõhine õpe	6a1,.6b5, 8a4, 9b2
1b 5 Uue identiteedi kinnistamine	Eristumine valdkonna koolitusturul ja konkurentsieelise loomine. Tuntuse ja tunnustuse tagamiseks.	Vastavalt vajadusele	Ülevaatus tõhususest 1x aastas	7a1, 6a1	Uue identiteeditunnuste kasutamine mainekujunduses. Kavad ja kursused ettevõtetele. Reklaamtoodete uuendamine. Kinnitatud identiteedipassi alusel kogu väljastatava informatsiooni kujundamine	6a1, 6b1, 8a4

2. Poliitika ja strateegia						
LÄHENEMISVIIS ja kirjeldus	Põhjendus	Süsteemilisus	Ülevaatus	Integreeritus	Rakendus	Seos tulemustega
2a Kuidas organisatsioon töötab välja strateegiat ja plaane, tuginedes asjakohasele ja kõikehõlmavale toimetamisest ning uuringute, õppimise ja loovusega seotud tegevustest saadud informatsioonile						
2a 1 Kvaliteeditöö Kvaliteedi töögrupp viib läbi küsitlused, vestlused, analüüsid	Vastuvõetud otsuste mõju ja muutuste jälgimiseks ning	Üldiste tulemuste puhul 1x aastas, kvaliteedi	Vastavalt analüüsile õppenõukogus, juhtkonna ja	1a1, 1a2, 1a3, 2b2, 2c, 3a3,	Otsuste tegemiseks teostatud vajalikud analüüsid ja monitooringud (õpilaste, lastevanemate,	6, 7, 8, 9



õpilaste, töötajate, tööandjate ja partneritega.	võrdlemiseks eelnevate perioodide ja teiste koolidega samalaadsete parimate näitajatega Eestis ja väljaspool Eestit	töörühmades regulaarselt ja vastavalt vajadusele.	osakondade ning allüksuste koosolekul või kvaliteedirühma seminaridel, koosolekutel ja kvaliteedikonverentsil	3a8, 4a2, 4c1, 5a1, 5a2, 5b4, 5d	praktikabaaside, partnerite ja töötajate rahulolu-uuringud). Töötajate koolitustulemustel tekkinud ettepanekud Valmimas uus arengukava, igaaastased tegevuskavad	
2a 2 Koostöö tööandjate-partneritega, erialaliitudega, riiklike struktuuridega.	Parem praktika läbiviimine, õppekava täitmine, Konkurentsivõimelise tasemega õpetuse tagamine	Igakuine suhtlemine kutseõpetajate tasandil 1x aastas	Ümarlaual 1x aastas kokkuvõtted EHRL personalikomisjon, EKL jt erialaliitudes	1b1, 1b3	Kooli nõukogu protokollide, ümarlaua memode põhjal valminud õppekavad	6a1, 6a2, 6b1, 7b3, 8.6, 8.7, 9b2, 9b8
2a 3 Kooli tööplaani väljatöötamine ja muutmine	Igapäevane tegevus vastamine kooli eesmärkidele (uus õppekeskkond ja uued õppevormid, täiendkoolitus, stažeerimine)	1x aastas	Juhtkonnas, kooli nõukogus, audiitori poolt, HTM järelvalve, sisehindamise nõustajad.	1a, 1b, 2a1, 2a2, 2b, 2c, 3a1, 4a, 4d, 5a6, 5b2,5b4	Valmis tööplaani ja analüüs eelmisest perioodist. Vastavuse kontroll juhtkonna poolt	6a, 7a, 7b, 9a, 9b
<b>2b Kuidas organisatsioon oma strateegiat ja plaane edastab ja ellu viib</b>						
2b 1 Õpilaste, lastevanemate kaasamine kooliellu.	Selge informeeritus kooli eesmärkidest, õpilaste vajadustega arvestamine ning rahulolu tõstmine ja tagamine.	pidev vähemalt 1 x aastas lastevanemate koosolekud, 1x aastas läbiviidud rahuloluküsitlus	Kooliraadio ja –TV, lastevanemate koosolekud Erialaüritused Lastevanemate rahulolu kohta küsitluse läbiviimine. Rühmajuhendaja tund.	1a3, 1b4, 2a1, 2b2, 3a3, 3b1, 4a5, 4d1, 5a3, 5a4, 5b4	Õpilased on kaasatud kooli ürituste korraldamisse, (ÕOVsse) ÕEsse traditsioonilised üritused, kooli meediatöös osalemine. Küsitluste ja lastevanemate koosolekute kaudu dialoog lastevanematega ( E- kool, rühmajuhendaja poolt lapsevanema teavitamise kohustus ja dialoogi arendamine). tugisüsteemide arendamiseks, õpilase suunamiseks ja tema vajadustega arvestamiseks.	6a, 6b, 9b
2b 2 Kõikide tööplaanide avalikustamine ja töötajate kohustumine neid täitma	Töötajate tegutsemise ühtsete eesmärkide nimel	Vähemalt 2x aastas Jälgimine pidev	KN ja ÕN koosolekutel, struktuuri- ja allüksuste	1a1, 2a, 2b4, 2c3, 3a8, 3b, 4b4, 4d1,	Tööplaani järgimine. Kokkulepitud eesmärkidest kinnipidamine.	7a1a, 7a1b, 7a4, 7a2, 7a3, 9a1, 9a2

			töökoosolekutel, erialaliitude kaudu	5b4, 5c3		
2b 3 Ühtse info ja asjaajamissüsteemi täiustamine.	Dokumentatsiooni kättesaadavus kõikidele igal ajahetkel. Isikuandmete kaitse tagamine.	pidev	Koostöös avaliku arhiiviga ja kooli juhtorganitega	1a2, 2a1, 2b1, 2b4, 3a3, 3b, 4b, 5a3, 5b1, 5b4, 5c, 5d	Amphora kasutusvõimaluste laiendamine, E-kool, SAIS, ametialaste kõnede arvete osaline kompenseerimine ja telefonide ühises võrgus olemine. Kasutuses sihtotstarbelised meililistid, info, eeskirjad, blanketid kooli kodulehel	7a4, 9a3, 9a4
2b 4 Infosüsteem kui juhtimisvahend.	Kogu kooli töö toimimise alus Autentse info saamine vastavalt kasutajaõigustele seaduste alusel. Infosüsteemi usaldatavuse tõstmine.	pidev	Infojuhi pidev tööülesanne koostöös juhtkonnaga kasutajate põhjendatud ettepanekute alusel	5b2, 5a6, 4b, 3b	Otsused on kättesaadavad hiljemalt kolme tööpäeva jooksul kooli infosüsteemis elektrooniliselt ja kantseleis paber kandjal. Kasutajate vajadustega arvestamine. Kooli veebilehelt pääs E-kooli ja E-kutsekooli lehele, tunniplaan, Amphora, jm info kättesaadavaks tegemine.	6a1, 7a4, 9a3, 9a4, 9a5, 9b9
<b>2c Kuidas organisatsioon oma strateegiat ja plaane üle vaatab, uuendab ja parendab</b>						
2c 1 Arenduskoosolekud ja –seminarid kogu koolile	Plaanidest kinnipidamine. Teaduslikele uuringutele ja analüüsidele tuginemine	Vähemalt 1x aastas kogu kollektiivile, juhtorganites vähemalt 4x	Protokolliliste töökoosolekute otsustena vastavas allüksuses.	1a1, 1a2, 1a5, 2a1, 2a3, 2b4, 3a4, 3b, 5d1	Kasutamine igapäevatöös ja otsuste tegemisel arvessevõtmine Plaanidest kõrvalekaldumise vältimine	7a, 7b2
2c 2 Kvaliteediseminarid ja kvaliteedirühma töö Kvaliteeditöö kaudu töötajate kaasamine juhtimisse (töögruppidesse kuulub aasta lõikes ca 30 inimest)	Oma töö analüüsimine ja tegevuse kaardistamine, kvaliteeditöös kogutud andmete kasutamine uute otsuste tegemiseks	Vähemalt 2x aastas ülevaatus, töökoosolekud pidevalt	Otsused ja ettepanekud protokollitakse ja esitatakse juhtkonnale ja/või juhtrühmadele, aruteludeks kollektiivile.	1a1, 2c1, 2b3, 2c3, 3a1, 4a4, 5a6, 5b3, 5c3, 5d1	Kvaliteeditöös osalemine on vabatahtlik, juhtkond jälgib vaid, et kõik osapooled oleks kaasatud. Küsitluste ja uuringute tulemuste tutvustamine kõigile osapooltele ja nende põhjal juhtkonnale ettepanekute tegemine	7a, 7b1, 7b2, 9b6, 9b8, 9b9
2c 3 Juhtkonna töö	Sujuva igapäevatöö organiseerimine, pikaajaliste otsuste ettevalmistamine, tagasiside analüüsimine	Pidev, iga nädalane koosolek	Analüüsitakse tegevusi ja arvestatakse tagasisidet	1a, 1b, 2a, 2c1, 2c3, 3b1, 4b1, 4d, 5c1, 5d1	Häireteta töö ja juhtkond on kättesaadav.	6a, 6b, 7a2, 7a3, 7a4, 8.9

### 3. Töötajad

LÄHENEMISVIISI kirjeldus	Põhjendus	Süsteemilisus	Ülevaatus	Integreeritus	Rakendus	Seos tulemustega
<b>3a Kuidas planeeritakse, juhitakse ja parendatakse inimressursse ning määratletakse, arendatakse ja säilitatakse töötajate teadmisi ja kompetensi</b>						
3a 1 Personalipoliitika loomine. Parima kogemuse ja teadmise rakendamine. Piisav arv kompetentsete töötajate tagamine.	Efektiivsete õppe- ja tugiprotsesside tagamine	Pidev, plaanide tegemine ja ülevaatus 1x aastas	Tööplaanide koostamisel ja tulemuste analüüsimisel, kõikide töötajate ettepanekute põhjal palgakomisjoni otsuste alusel	1a1,1a2, 1b2,1b5, 2a1,2c1, 3a2,3a3, 3a4,3a5 3a6,3a7 3a8,4b5 4d1,5a1, 5a2, 5a3 5a4,5a5 5a7, 5b2	Ametijuhendite uuendamine Kvalifikatsioonile vastavate õpetajate olemasolu (80% kutseõpetajatest vastavad kvalifikatsioonile) Tööprotsessiks vajalikud töötajad on olemas,	6a1, 6a2, 6b1, 6b2, 6b3, 7a2, 7a3, 7b5, 7b6, 8a4, 8a6, 9a2, 9b1, 9b2, 9b3, 9a4, 9b5, 9b7, 9b8
3a 2 Värbamispoliitika	Parima kogemusega ja multifunktsionaalsete töötajate leidmine	Põhimõtted vaadatakse üle iga konkursi välja-kuulutamisel.	Konkursikomisjonis	1a2,1b5, 3a1,5a4 5b2	Värbamisprotsessis mitmekülgsete oskustega inimeste eelistamine Oma kooli õpilastest õpetajatele järelkasvu leidmine	6a1, 6a2, 6b2, 6b3, 6b4, 6b5, 7a3, 7b5, 8a4, 8a6, 8a7, 8a8, 9a2, 9b1, 9b2, 9b3, 9a4,9b7
3a 3 Enesehindamissüsteem	Eneseanalüüsi rakendamine tööprotsesside parendamiseks	Valikuliselt ainekursuste lõpus 1x aastas	Koos metoodilise tööst vastutajaga õpetaja töö analüüs Arenguvestlused Allüksuste koosolekud	1a1,1a2, 1a3, 1a4 2a1,3a4 3a5,3a6 4c5,5a3 5a4,5b2 5b4,5c1 5c3	Tagasisideküsitluste ja arenguvestluste tulemuste arvestamine edaspidises töös, koolitusvajaduste planeerimine	6a1, 6a2, 7b2, 7b3, 7b4, 7b5, 7b6, 8a8, 9a2, 9b1, 9b3, 9a4, 9b5, 9b6 9b7, 9b8
3a 4 Täiendkoolitussüsteem erialase pädevuse hoidmine isikliku initsiatiivi arvestamine e- õppe arendamine sisekoolitused koolis, kogu kollektiivi teadlikkuse tõstmiseks isiku arengu toetamine	Õpetamise kvaliteedi tõstmine, kaasaegsel tasemel hoidmine	Pidev, planeerimine ja analüüs 1x aastas	Osakondades ülevaatus töökoosolekutel, aruandlus koolituse kohta	1a1,1a3, 1a4,1b1, 1b2,2a2, 2a3,2c1, 3a1,3a3 3a5,3a6 4b3,4b5 4c4,4d1	Sisekoolitused ja kolleegidele koolituste sisu edastamine Projektides osalemine (e-kutsekool, erialapõhised jmt) Lähetused, väliskoolitused partnerite juures Üleriigilistes õppekavatöö projektides osalemine	6a1, 6a2, 6b1, 6b2, 6b3, 6b4, 6b5, 7a1, 7a2, 7a4, 7b1, 7b2, 7b3, 7b4, 7b6, 8a4,

				5a1,5a2, 5a3,5a4 5a7,5b3 5c3, 5d1	Kvalifitseeritud pedagoogilise personali osakaal 85 %.	8a6, 8a7, 9a1, 9a2, 9a4, 9b1, 9b2, 9b3, 9b5, 9b6 9b7, 9b8
3a 5 Atesteerimine õpetajatele	Kvalifikatsiooni tõstmine ja säilitamine	Vastavalt sooviavaldustele	Atesteerimiskomisjonis	1a1,3a1, 3a3,3a4 3a6,5a2 5a3,	Atesteerimiskorra uuendamine Kõrgema kvalifikatsiooniga õpetajate osakaalu suurendamine Õpetamise taseme tõstmine	6a1, 6a2, 6b1, 6b2, 6b3, 7a1, 7b2, 7b4, 7b5, 8a4 9a1, 9a2 9b1, 9b3, 9b5, 9b8
3a 6 Palgapoliitika	Turvalise palgasüsteemi tagamine Ametikohtade säilitamine Kaadrivoolavuse minimaliseerimine	1x aastas	Palgakomisjonitöötajate ettepanekute põhjal kinnitatakse direktori kk-ga	3a1,3a5 3a7,3a8 5d1	Tööturul toimuvate muudatuste arvestamine Stabiilse palgafondi säilitamine	6a2, 6b1, 6b3, 7a1, 7a4, 8a7, 9a1, 9a2, 9b1, 9b5 9b6, 9b8
3a 7 Mentorlus- juhendamine	Uute inimeste sisseelamise hõlbustamine	Vastavalt vajadusele	Allüksuse juht	3a1,3a3 3a6, 5a4 5b1	Kõikidele uutele tulijatele ja uue ametikohustuse (näit. rühmajuhendamine) mentorite määramine vähemalt kaheks kuuks	6a1, 6a2, 6b2, 6b3, 7a1, 7a2, 7a4, 8a6, 9b1, 9b7
3a 8 Tunnustamissüsteem	Töötajate motiveerimine töötulemuste parendamiseks ja kooli eesmärkide saavutamiseks	pidev	Esildiste alusel kõik töötajad	1a3,3a3 3a6,4b5 5a1,5a2 5a4,5d1	Ühisüritused Tunnustamise korra alusel töötajate meelepidamine	6a1, 6a2, 6b1, 6b5, 7a2, 7a4, 7b6, 8a1, 8a2, 8.4, 8.6, 8.7,, 9b1, 9b2, 9b3, 9b5, 9b8
3a 9 Töökeskkonna ja tervishoiu tingimuste parendamine	Töövõime säilitamine, tõstmine ja taastamine, töökeskkonna parendamine	pidev	Töökeskkonnanõukogu ja juhtkond, kehalise kasvatuse õpetajad, med.õde	1a1,4b4 4b5,4c3 4d1,5a6	Töökeskkonna riskide analüüs, hindamine ja ennetamine Tervise säilitamine (sportlikud ühistegevused koos õpilastega) Tervisekontroll – tööandja	6a1, 6b1, 6b2, 6b3, 6b4, 7a2, 7a3, 8.4, 8.5, 8.7,

					kompanseerib kulud	9a1, 9a2 9b1, 9b5 9b8
<b>3b Kuidas töötajaid kaasa haaratakse ja volitatakse ning kuidas toimub töötajate ja organisatsiooni vaheline dialoog?</b>						
3b 1 Ametlik kommunikatsioon	Info edastamise kiirus, täpsus ja õigeaegsus Õigel ajal õiges kohas õigel eesmärgil tehtud töö. Esmatähtsa elektroonilise info dubleerimine.	pidev	Kõik töötajad	1a1,1a3, 1a4,1a5, 1b1, 1b2 1b3, 2a3 2a4,2a5, 2c1,3a1 3a6,4b1 4b4,4c2 5a5,5b1 5d1	Kommunikatsioonivahendite olemasolu ja aktiivne kasutamine meililistid e-kool koduleht (õpilase, õpetaja ja üldvaade) Sisemeedia: TV ja raadio Koosolekud (juhtkond, osakonnad, allüksused).	6a1, 6a2, 6b1, 6b2, 6b3, 6b4, 6b5, 7a1, 7a2, 7a4, 8.4, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9a1, 9b2, 9b3, 9a4, 9b5 9b6, 9b7, 9b8
3b 2 Mitteametlik kommunikatsioon	Eesmärkide selgitamine, omavahelise tööoperatsioonide täpsustamine	pidev	Kõik töötajad	1a1,1a3, 1a4, 1a5 1b1, 1b4 2a3, 2a4 5d1	Töötajate ja allüksuste avatud suhtlemine Töörühmadest osavõtt	6b, 7a1, 7a2, 7a4, 8.6, 8.7, 9a1, 9b1, 9b2, 9b3, 9a4, 9b5, 9b7, 9b8
3b 3 Koostöö usaldusisiku jm töötajate, õpilaste esindajate ning juhtkonna vahel	Efektiivsed läbirääkimised juhtkonnaga, kõikide osapoolte kaasamine, innovaatilise ja loova suhtumise kujundamine	pidev	Juhtkonna koosolekud	1a4, 1a5 1b1, 2a3 4c5	Töötajate esindajate olemasolu: usaldusisik, töökeskkonna volinikud, rühmavanemad, jmt	6a1, 6b1, 6b2, 6b3, 6b4, 6b5, 7a1, 7a2, 7a4, 8.4, 9b1, 9b3, 9a4, 9b7 9b8

4. Partnerlus ja ressursid						
LÄHENEMISVIIS ja kirjeldus	Põhjendus	Süsteemaatilisus	Ülevaatus	Integreeritus	Rakendus	Seos tulemustega
<b>4a Kuidas organisatsioon juhib oma finantsressursse</b>						
4a 1 Eelarve koostamine vastavalt	Kõik allüksused omavad	1x aastas	Direktsioon, kooli	1a1, 1b1,	Kõik allüksused saavad planeerida	7b1, 7b2,

arenguplaanile ja perioodi eesmärkidele ning prioriteetidele ja kõiki osapooli kaasates	ülevaadet oma vahenditest		nõukogu Allüksuste ja struktuuriüksuste juhtide koosolekul	2a3, 2b3, 3a4, 3a6, 4a2, 4a3, 4a4, 4a5, 4b2, 4c4, 4d3, 4d4, 5a6	hinnapoliitikat ja oma tulusid ning kulusid. Eelarvest kinnipidamine	8.5, 8.7, 9a, 9b5
4a 2 Jooksvate kulude jälgimine ja analüüs, säästlik majandamine. Allüksuste kaupa igakuiselt Igapäevaselt Riigikassas Laoarvestus iga kuu lõpus	Kulude optimeerimine – kulutuste tegemine kooli majanduslikest eesmärkidest lähtuvalt	4x aastas majandusliku seisu ülevaatus	Vastavalt allüksuse eripärale (õpilaskodu nt iga kuu) vaadatakse üle eelarve seis artiklite kaupa. Auditeerimine	2c3, 4a3, 4a4, 4c3, 4d2, 4d3, 4d4, 5c3	Kõik allüksused saavad ülevaate raamatupidajalt vähemalt igakuiselt ja omavad võimalust kulusid optimeerida ja hinnapoliitikat kujundada Teenuste ja toodete hinna ja kvaliteedi parima suhte tagamine. Tasuta koolitused	9a
4a 3 Riskide maandamine Suuremate väljamaksete planeerimine Rahavoogude juhtimine ja kontroll Keskkonnasõbralik ja säästlik tarbimine-majandamine. Töötervishoiu ja -ohutuse jälgimine.	Eelarvehahendite võimaluste piires tegutsemine Täpse eelarvehahendite kulu kontroll	Igapäevaselt Pakkumised vastavalt vajadusele	Juhtkonna ja kooli nõukogu koosolekul  Ülevaade juhtkonnas, töökeskkonnanõukogus.	2c3, 3a9, 4a1, 4a2, 4a4, 4a5, 4b1, 4b4, 4c3, 4d4	Suuremate kulutuste ajatamine (liising- ja kasutusrent) Riigihangete nõuete järgimine Kooli tegevuse rahastamiseks kasutatakse erinevaid allikaid (riigieelarve, OV, EL struktuuri-fondide rahastamine, projektid) OV jooksev reserv, jäätmekäitlus.	9a
4a 4 Omavahendite tasuvuse jälgimine kooli põhitegevuse tagamiseks	Tootmisüksuste efektiivsuse tagamine investeeringuteks vajalike vahendite näol ja samas toimetuleku tagamine	Pidev	Allüksuste eelarve ülevaatus allüksuste ja juhtkonna koosolekul	1a1, 2a3, 4a1, 4a2, 4a3	Analüüsid allüksustes Hinnapoliitika ülevaatused Investeeringute võimaluse tekitamine Investeeringute tasuvuse tagamine	8.3, 8.5, 8.7, 9a1
4a 5 Projektide kaudu finantside kaasamine kooli põhitegevuse arendamiseks B korpuse renoveerimine ja rekonstrueerimine	Õppe- ja kasvatustegevuse mitmekülgse tagamine, õpilaste konkurentsivõime suurendamine tööturul, õppekeskkonna infrastruktuuri kaasajastamine	Pidev tegevus, Projektipõhiselt kuni 4 korda aastas	Tegevusplaani tulemuste kokkuvõte, juhtkond, ÖN, projekti aruandlus fonde haldavatele organisatsioonidele (SA Archimedes, Siseministeerium, Integratsiooni SA, SA Innove, HTM jm.)	3a4, 4c4, 5a6, 5a7	Kaasaegse õpikeskkonna loomine Õpilasvahetus ja õpiränne Õpetajatele võimaluse tagamine stažeerimiseks (välis- ja sise) E-Võti ja VANKeR; Ready Study Go; Leonardo da Vinci õpiränne „Paktiline kogemus koolitab“; Leonardo da Vinci koostööprojekt „Healthy Trends in Kitchen“; Comeniuse koostööprojekt	6a1, 6b5, 7b1, 7b2, 7b3a, 7b3b, 7b6, 8a1, 8a2, 8.6

					„Culinary Photography“; Leonardo da Vinci keeleõppeprojekt „BE CuLT eXTeND“; Nordplus „Transpeda Folklore“ Interreg Iva „HETA EQVET“; Integratsiooni Sihtasutus „Kutsekoolide õppurite täiendav eesti keele oskuse arendamine“	
<b>4 b Kuidas organisatsioon juhib oma inforessursse</b>						
4b 1 Infosüsteemi haldamine, terviklikkuse taotlus ja turvalisus Info liikumisega rahulolu tõus	Turvalisuse ja toimimise tagamine seadustele vastavalt. Vastavalt õigustele ja vajadustele info kättesaadavuse tagamine, kaitsmine.	Pidev	Kooli juhtkonnas ja töögruppides	1a1, 2b3, 2b4, 3a4, 3b1, 4b2, 4b3, 4b4, 4d2	Amphora E-kool Intranet/meiilistid Koduleht Aastaraamat IVA Moodle EHIS SAIS Sotsiaalsed võrgustikud Telefon (kululimiidid) Postkast õpetajatetoas ja kantseleis	6a1, 7a1b, 7a4, 8.4, 8.8, 9a3, 9a4, 9a5
4b 2 IT strateegia	IT vahendite toimivuse tagamine vastavalt kooli põhieesmärkidele	Pidev	Kooli juhtkonnas	1a1, 2b3, 2b4, 3a4, 3b1, 4b1, 4b3, 4b4, 4d2	Vahendite võimalused, kogus vastavalt töö vajadustele	6a1, 7a1b, 7a4, 8.4, 8.8, 9a3, 9a4, 9a5
4b 3 IKT vahendite muutmine igapäevaseks töövahendiks	Protsesside lihtsustamiseks, kaasajastamiseks ja kiirendamiseks vastavalt töötajate ning õpilaste vajadustele	Pidev	Igal hetkel kontrollitav kas töövahendid on toimivad	1a1, 4a1, 4b1, 4b2, 4b4, 4d2	Kõik töötajad ja õpilased saavad kasutada IKT vahendeid vastavalt oma töö ja õppe eesmärkidele Kõigile töötajatele ja õppijatele on tagatud juurdepääs IKT vahenditele	6a1.1, 7a1b, 7a4, 7b3a, 7b3b, 8.8, 9a3, 9a4, 9a5
4b 4 Arhiiv: paberandjal ja elektrooniline	Infole ligipääsu võimaldamine EV ja EL seadusandluse ja, sisekorraeeskirja järgi	Kogu aeg vastavalt kasutajaõigustele	Digitaalne arhiiv on igal hetkel kontrollitav infosüsteemis Amphora ning paberandjal arhiivis	2b3, 4b1, 4b2, 4b3	Kõigile töötajatele infole ligipääs vastavalt kasutajaõigustele ja töö iseloomule Arhiiv oma majas infodokumentide arhiveerimine ja varukoopiate tegemine info	7a1b, 7a4

					turvamiseks ja säilimiseks	
<b>4 c Välised partnerlussuhted</b>						
4c 1 Tööandjate arvamuse ja tööturu uuringute/ monitooringute jälgimine	Kooli õppekavade vastavus tööturule	Pidev	Kvaliteedi töögrupp, kutseõpetajad Valdkondade liidud Ümarlauad Allüksuste juhid	1b3, 2a1, 2a2, 4c4, 5a1, 5a2, 5a3, 5a7	Monitooringud, küsitlused, praktikaaruannete kaitsmine Praktikabaaside atesteerimine Tööjõuturu analüüsid Valdkonna analüüsid	6a2, 7b6, 9b1, 9b2
4c 2 Seadusandluse jälgimine, suhtlused riiki esindavate partneritega (HTM, REKK, Kutsekoda, kohalikud omavalitsused)	Turvaline õppeprotsess	Pidev, vastavalt seaduste muudatustele	Kooli Nõukogu Juhtkond -Valdkondade kaupa erialaõpetajad Juhtivõpetajad	1a1, 1b1, 2a3, 2b3, 3a1, 3a5, 3a6, 3a9, 5a1, 5c2	Demograafilise analüüsi jälgimine Riiklikes töörühmades osalemine	7b4, 7b5, 8.6, 9b5, 9b6, 9b8
4c 3 Tarnijatega suhtlemine	Õppe- ja kasvatusprotsessi varustamine parima kauba, töövahendite ja seadmetega	Pidev		1b3, 4a2, 4a3, 4a4	Hangete-, riigihangete korraldamine Kvaliteedikontroll toodetele Tootetuvustused õpilastele või töötajatele Küsitlus tarnijatele	6a1.1, 6a1 3b, 7a1b
4c 4 Koostööpartneritega suhtlemine organisatsioonid Eestis organisatsioonid välismaalt kutsekoolid Eestis kutsekoolid välismaalt (projektid)	Konkurentsivõimelisuse tagamine ning parima kogemuse ja tunnustuse jagamine, arengukava ja õppekavade täitmine	Pidev		1b1, 1b2, 1b3, 1b4, 2a2, 2b1, 2b2, 4a5, 4c1, 4c2, 4c3, 5a3	Koostöövõrgustike loomine parima kogemuse leidmiseks Õpilaste praktilähetused.. Praktikabaaside atesteerimine ja tunnustamine Õpetajate osalemine projektikoosolekutel	6a1.1, 6a2, 6b5, 7b1, 7b2, 7b3, 7b6, 8
4c 5 Vilistlased tagasiside tööle asumisest	Tagasiside saamine õpingute kohta Vilistlaste sidumine kooliga läbi elukestva õppe	1x aastas	Kvaliteedi töörühm kutseõpetajad	5a1, 5a2	Küsitlused töötamise kohta Koostöö õpingute ja praktika korraldamisel	9b1, 9b2
<b>4d Muude ressursside juhtimine</b>						
4d 1 Õpikeskkonna toetamine ja lisaväärtuste loomine	Arengukavast ja õppekavadest tulenevad prioriteedid õppe- ja kasvatusprotsessi stimuleerimiseks	Lähtudes projektidest	Juhtkond, Projektide meeskonnad Koostööpartnerid	1a1, 4a1, 4a5, 4b3, 5a1, 5a2, 5a3, 5a4, 5a5, 5a6, 5c2	Õppekavavälistes projektides osalemine, koolipersonali kaasamine osakonnapõhise juhtimise kaudu. Õpilastele rahuloluküsitlused.	6a1, 6b5, 7a, 7b1, 7b2, 7b3a, 7b3b, 7b6, 8a1, 8a2, 8.3, 8.5, 8.6



4d 2 Vara arvestus elektroonilise programmiga Riigivara Põhivara Väikevara Varud Kulumaterjalid	Ressursside efektiivne kasutamine	Vastavalt varale, kuid mitte harvemini kui 1 x aastas	Juhtkond, Allüksuste juhid,	4a2, 4a4, 4d3	Raamatupidamine peab arvestust riigi- ja põhivara ning varude üle. Allüksused ise lisaks väikevarade ja kulumaterjalide üle.	9a
4d 3 Varade haldamine Riigivara Põhivara Väikevara Varud Kulumaterjalid	Infrastruktuuri haldamine ja hooldamine õppe- ja kasvatusprotsessi tagamiseks	Pidev	Juhtkond Majandusosakond Allüksuste juhid Ruumide eest vastutajad	4a2, 4a4, 4d2	Kooli B-korpus on renoveeritud ja sisustatud ning üleantud koolile vastuvõtuaktiga.	8.5, 9a
4d 4 Materiaalse vara turvamine ATS ja valvesignalisatsioon Materiaalne vastutus Kollektiivne varaline vastutus Videovalve Säästva suhtumise arendamine	Investeeringute säilitamine võimalikult pikaajaliselt samal tasemel. Riigivara seadus ja vara säilitamise kohustus	Pidev	Majandusosakond	4a2, 4a3	Töötajate koolitamine ressursside ja vahendite säästvaks ja õigeks ekspluateerimiseks. Ööpäevase valve (signaal. mehitatud valve) tagamine. Säästva suhtumise arendamine.	7b1, 7b2, 8.5, 9a

5. Õppekorraldus ja sellega seonduvad protsessid						
LÄHENEMISVIISI kirjeldus	Põhjendus	Süsteematisus	Ülevaatus	Integreeritus	Rakendus	Seos tulemustega
<b>5a Kuidas organisatsioon keskendub oma tooteid ja teenuseid kavandades klientidele ning kuidas juhitakse ja kindlustatakse kliendisuhteid</b>						
5a 1 Uute õppekavade (KM,PJ,TT) ja õppevormide (töökohapõhine) rakendamine ja uuendamine: kaasajastamine pidevalt uute õppekava, väljatöötamisel 2009. a 1uus õppekava, 2010 - 3 Rakendunud e-õpe	Tööturu vajadustele vastavuse ja kooli jätkusuutlikkuse tagamine. Riikliku tellimuse täitmine.	4x aastas kooli põhiselt, 1x aastas erialade kaupa	ÕN, kooli nõukogu Õpilastega, Õpetajatega ja Tööandjatega tehtavad rahuloluküsitlused ja õppekavarühmade koosolekud.	1a1, 1a2, 1b1, 2b2, 2c1, 4a5, 4c1, 4c2, 4c5, 4d1, 5c2, 5c1	Õppekavade registreerimine EHIS-es ja rakendamine koolis. e-õpe on võimalik 85 õppeaines, õppematerjalid on saadavad IVA õpikeskkonnas. On koostatud 26 õpiobjekti.	6a1.1, 6a1.2, 6a1.3, 6a2, 6b1, 6b3, 6b4, 7a1, 7b1, 7b2, 7b3, 7b4, 9a3, 9a4, 9b1-b7
5a 2 Õppeprotsessi kvaliteedi tõstmine: õppekavu läbivad üld- ja valikained, projektides osalemine	Õpilase arengu toetamine edukaks sisenemiseks tööturule ja	Pidev	Juhtkond, Osakonnad, Erialad,	1a1, 1a2, 1a3, 1b1, 1b3, 1b4,	Õppetöö korraldamine õpilaste, tööandjate vajadustest lähtuvalt Parimatele õpilastele võimaluste	6a1.1, 6a1.2, 6a1.3,

õpilasvahetus, kutsevõistlused jt võistlused õpilaste ja õpetajate aktiivse osavõtuga. Osakondade omad arenduskoosolekud. Kutse kvalifikatsioonieksamist osaluse tõstmine.	toimetulekuks muutuvast ühiskonnas.		Valdkonnad, Õpilased.	3a3, 3a4, 3a5, 4a5, 4c1, 4c4, 4c5, 4d1, 5c1, 5c2	loomine osalemiseks võistlustel, projektides, õpilasvahetuses . Stažeerimine. Kvalifikatsioonieksamitest osavõtu tõstmine Õpetajad on saanud täiendkoolitust vastavalt pedagoogide atesteerimise ja kvalifitseerimise korrale.	6a2, 6b1, 6b3, 6b4, 6b5, 7a1, 7a2, 7a3, 7a4, 7b1, 7b2, 7b3, 7b4, 7b5, 7b6, 8a1, 8a2, 9b3, 9b4, 9b6, 9b7, 9b8
5a 3 Koostöö õppetöö arendamiseks partneritega: Ümarlauad, eksamikomisjonid, kutseksamid, lõputööd, vastuvõtukomisjon, praktikajuhendajad erialaliitude komisjonid, õppekava arendus, ettevõttepoolsete praktika juhendajate koolitus, töökohapõhise õppe arendamine, konverentsidel osalemine, rahulolu-uuringud.	Tööturu vajadustele vastamine Tööandjate missiooni toetamine	Vähemalt 1x aastas	Iganädalaselt osakonna, juhtivõpetajate ja juhtkonna koosolekul	1a1, 1b1, 1b3, 1b4, 2a2, 2a3, 4c1, 4c2, 4c4, 4c5, 5a5	Projektide taotlusi on esitatud kokku 14 millest 9 on rahastatud ja 1 protsessis. Õppekäigud kõigil erialadel. Partnerite kaasamine. Kutsevõistlused. Õpetajate osalemine kutseeriala liitudes ekspertidena, koostöö projektides. Erialaüritused Ettevõtete atesteerimine Lõputööde juhendamine Küsitlused partneritele	6a1.1, 6a1.2, 6a2, 6b1, 7a1, 9b1, 9b2, 9b5, 9b8
5a 4 Tugisüsteemid õpilastele: Karjääri- ja õppenõustamine Sissekanded E-kooli Hariduslike erivajadustega õpilaste toetamise projekt Õppekasvatustöö ja tugiõppe töögrupid konsultatsiooniajad Individuaalne õppetöögraafik Õppetoetuste süsteem	Väljalangevuse vähendamine. Töö planeerimisoskus. Õpilaste rahulolu tõstmine. Probleemide s.h. sotsiaalsete probleemide ennetamine., arengukava täitmine	Pidev Vastavalt kinnitatud õppetöö korralduse eeskirjale ja õppetoetuste määratlemise korrale	ÕN, aine ja kursuse lõpetamine Rühma koosolekud Õppetoetuste komisjon Õppevalgnevuste komisjon Juhtkond	1a1, 1a2, 2b2, 2b3, 2b4, 3a1, 3a2, 3a4, 4b1, 4b3, 4d1, 5a1, 5a6, 5c1	Raamatukogu, med. teenus, õppenõustamissüsteem, õpilaskodu, vaba aja üritused teenivad õpilaste huve Õpetajatele koolitused HEV õpilastega toimetulekuks Rahuloluküsitlused õpilastele Läbi tunnivaatluste, ainelõpu küsitluste ja rahulolu uuringute analüüsimine ja sellest vajaduste väljaselgitamine	6a1.1, 6a1.2, 6b1, 6b2, 6b4, 7a1, 7a4, 7b3, 9a3, 9a4, 9b4, 9b5, 9b7
5a 5 Vastuvõtuprotsess ja selle täiustamine: Riigikeeleõpetajate, rühmajuhendajate ja tööandjate kaasamine vastuvõtukomisjonis	Enam motiveeritud õpilaste väljaselgitamine ja väljalangevuse ennetamine	Pidev Vastuvõtutingimused uuendatakse vajadusel	Vastuvõtukomisjon Juhtivõpetajad Õpetajad Kutseõpetajad Partnerid	1a1, 1a2, 1b1, 1b4, 1b5, 2a2, 2b3, 4b1, 4c2, 4d1,	Sisseastujad Vastuvõtukomisjoni tööanalüüs ja tulemuste arvestamine igal aastal, karjäärinõustamine Reklaamikampaaniad nende	6b3, 6b4, 7a1, 7b5, 8.4, 7b6, 9b5

Tsentraalse vastuvõtusüsteemi - SAIS-iga ühinemine Karjäärinõustaja töö alates 2007a				5c2	ettevalmistamine ja läbiviimine. Kutsesobivuse testid vastuvõtul	
5a 6 Õpikeskkonna parendamine: Uue õppekorpuse projekteerimine ja projekti elluviimine Arvutiklassi kasutamise võimalus, Interneti püsiühendus õpilasekodus ja wifi koolis, Raamatukogu täiustamine Teoreetiliste ainete klassidesse investeringud esitlustehnikasse ja õppevahenditesse, erialadega seotud laborid Kooli õppebaaside kaasajastamine.	Kaasajastatud õpikeskkond tagab paremad õpitulemused, õppekavade edukam täitmine	Pidev	Juhtkond vastavalt vajadusele, kuid mitte harvem kui 2x aastas	1a1, 1a2, 2a1, 2a3, 4a1, 4b2, 4b3, 4c4, 4c5, 4d1, 4d3, 5a1, 5a2, 5a3	Õppekeskkonna vastavus õppekavale. Tehtud investeringud õpikeskkonda: renoveeritud õppekorpus A, uus mööbel, esitlustehnika, õppevahendid, õpilasekodus uuendatud mööbel, tehnika ja sportimis-võimaluste jaoks loodud tasuta spordiklubi.	6a1.1, 6a1.3, 6b1, 7a1, 7b3, 9a1, 9a3, 9a4, 9b1, 9b2
5a 7 Täiendkoolituse osakond Tööandjatele ja töötajatele vastavalt valdkonna vajadustele koolituse pakkumine	Valdkondliku täiendõppe pakkumine elukestva õppe eesmärgil	Pidev  Projektide kirjutamine 2x aastas	Juhtkond, täiendõppe osakond, õppeosakond	1a1, 1a2, 1b1, 1b4, 1b5, 3a4	Tööturul olevate töötajate kvalifikatsiooni tõus ja töötajate ja tööandjate rahulolu	6a2, 7a1, 7b1, 7b2, 7b4, 7b5, 7b6, 9b6
<b>5b Kuidas organisatsioon arendab oma kvaliteedijuhtimise süsteemi</b>						
5b 1 Kvaliteediraamatu koostamine	Läbipaistva juhtimissüsteemi kirjeldus kõigile arusaadavas vormis	Pidev	Kvaliteedi töörühmades, juhtkonna koosolekutel ja kvaliteedi konverentsidel	1a1, 1a2, 1a3, 1b4, 2a1, 2c1, 2c2, 3a7, 5b2, 5b3	Töötajatele organisatsiooni töökorralduse, vastutusalade, otsustusõiguste selgitamiseks Uute töötajate juhendamiseks Mõjus ja tõhus juhtimine ja töötajate kaasatus	7a, 8.6
5b 2 Kooli juhtimissüsteemi ja kooli struktuuri analüüs	Juhtimisprotsessi tõhusus, organisatsiooni arendamine	Vähemalt 2x aastas, operatiivotsused iga nädal	Kvaliteedirühma koosolekutel (seminaridel) Juhtkonna koosolekutel	1a, 1b1, 2c2, 3b3, 4a1, 5b1	Töörühmade ja koosolekute otsused on parendustöö aluseks	7a, 8.6
5b 3 Koolitus ja teavitamine Sisekoolitused Juhtkonna koolitus	Kvaliteedijuhtimise põhimõtete rakendumine organisatsiooni kõikidel tasanditel	Vähemalt 2x aastas	juhtkond, kvaliteedi konverents, tagasiside raporti analüüs ja uue raporti kirjutamine	1a1, 1a4, 1a2, 2a1, 2c3, 3a3, 3a4	Kvaliteediraporti jm tulemuste analüüsi tulemuste rakendamine, kvaliteedi töörühmade uuendamine ja töötamine	7a, 7b1, 7b2, 7b4, 7b5
5b 4 Enesehindamissüsteem Arenguvestlused, rahulolu	Eneseanalüüsist lähtuvate	Pidev	Valdkonna töö kokkuvõte ja	1a1, 1a2, 1b4, 2a3,	Toimiv enesehindamise süsteem, töö- ja arenguplaanide koostamine.	7a

küsitlused Juhtkonna ja kooli nõukogu nõupidamised	arenguvõimaluste kaardistamine (töötaja valdkonna ja osakonna tasandil) Juhtkonnale uute sihtide seadmiseks	Vähemalt 4x aastast	tööplaani koostamine, Juhtkonna ja kooli nõukogu,	2b3, 2b4, 2c1, 2c2, 2c3, 3a3, 3a4	Koolistruktuur, juhtimispoliitika, ametijuhendid ja dokumentatsioon on uuendatud vastavalt keskkonna ning organisatsiooni vajaduste muutumisele.	
<b>5c Kuidas organisatsioon juhib oma võtmeprotsesse toodete ja teenuste loomiseks</b>						
5c 1 Õppenõukogu kui õppeprotsessi võtmeorgan	Õppetöö ja protsessi tulemuste fikseerimise ja ülevaate andmise vajadus, õppeprotsessi kvaliteedi ja õigeaegsuse tagamiseks, probleemide ennetamiseks ning kõrvaldamiseks.	Vähemalt 4 x aastast	Juhtkond ja õppeosakond vaatab läbi enne õppenõukogu vastava dokumentatsiooni ja valmistab ette	1a1, 1a4, 1a5, 2a1, 2b2, 3a5, 4b1, 4c2, 5a2, 5a4	ÕN rakendusotsused on kõigile täitmiseks ja ÕN osavõtt on pedagoogilisele personalile kohustuslik. Regulaarselt toimuvad koolis õppeprotsessi, tulemuste ja nende kvaliteedi tagamiseks, ning ebakohtade ennetamiseks ning kõrvaldamiseks õppenõukogu koosviibimised.	6a1.1, 6a1.2, 6a1.3, 6b2, 6b4, 7a
5c 2 Õppekava arendustöö õpetajate osalusel	Ajakohaste ja paindlike õppekavade olemasolu	Pidev, õppekavade ülevaatus 1x aastast	Õppekavad valmistatakse ette projektijuhi/metoodiku poolt koostöös valdkonna kutseõpetajatega	1a1, 1a2, 1b1, 1b3, 1b4, 2a2, 3a4, 3a5, 4a5, 4b3, 4c1, 5a1	Õppekavade vastavus riiklikele õppekavadele. Ajakohaste paindlike õppekavade kaudu uute õpilaste toomine (täiskasvanud, erivajadustega, töökohapõhised) kooli	6a1.1, 6a1.3, 6a2, 6b, 7a1, 9b1, 9b2, 9b3, 9b4, 9b5, 9b7, 9b8
5c 3 Ressursside sihipärane kasutamine, kõigi töötajate teadlikkuse tõstmine ressursside kasutamisel Läbi viidud auditeerimised ja inventuurid kõigis allüksustes.	Kulude kokkuhoid ja ressursside optimaalne kasutamine	Pidev	Allüksuste koosolekul, kokkuvõtte juhtkonna koosolekul, õppenõukogus, koolinõukogus	1a1, 2a1, 2b3, 3a9, 3b1, 3b2, 4a, 4c3, 4d2, 4d4	Allüksuste töö hindamine toimub tagasiside ja eelarve täitmise järgi. Läbitud koolitused hangete läbiviimiseks, eelarve planeerimiseks, prügikäitlemiseks	7a1, 7a4, 9a1, 9a2, 9a3, 9a4
<b>5d Kuidas organisatsioon juhib oma pideva parendamise protsessi, kasutades uuenduslikkust ja loovust</b>						
5d 1 Kõigile kooli ja allüksuste töötajatele suunatud töökorralduse arendusseminaride ja ürituste korraldamine. Töötajate huvi tõstmine oma töö tulemuste vastu, kollektiivi ühtsuse ja eesmärkide saavutamiseks	Teavitamise kaudu on kollektiiv kaasatud juhtimisse ja pideva parendamise protsessi	Pidev 2x aastast	väljasõidu-seminar kogu personalile. Kvaliteedijuhtimis-konverents	1a1, 1a2, 1a3, 1b5, 2a1, 2b3, 2b4, 2c1, 2c2, 3a3, 3a4, 3a5, 3a6, 3a8, 3a9, 3b, 4b3, 5b	Töötajate loovuse, motivatsiooni ja rahulolu tõus, meeskonnatunde loomine, ühiste eesmärkide seadmine ja visiooni ja missiooni teadvustamine, ning uute lähenemisviiside ja tegevuskavade väljatöötamine.	6a1.3, 6a2, 7a1, 7a2, 7a3, 7a4

## KASUTATUD LÜHENDID

AEHT	- European Association of Hotel and Tourism Schools
ATS	- automaatne tulekahju signalisatsioon
Eesti KHS	- Eesti Kutseharidussüsteem
EHIS	- Eesti hariduse Infosüsteem
EHRL	- Eesti Hotellide ja Restoranide Liit
EHTE	- Eesti Hotelli- ja Turismimajanduse Erakool
EKEL	- Eesti Kelnerite ja Ettekandjate Liit
EKL	- Eesti Kaupmeeste Liit
EL	- Euroopa Liit
EROK	- Eesti Reservohvitseride Kogu
HEV	- hariduslik erivajadus
HTM	- Haridus- ja teadusministeerium
IKT	- Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia
IT	- Infotehnoloogia
KAK	- Kuressaare Ametikool
KKKB	- kutseharidus keskkooli baasil
KKKB TÕ	- töökohapõhine õpe
KKPB	- kutsekeskharidus põhikooli baasil
KM	- kodumajandus
KN	- kooli nõukogu
KOV	- kohalik omavalitsus
KPB	- kutseõpe põhikooli baasil
LOV	- linnaosavalitsus
maj.aasta	- majandusaasta / kalendriaasta
MISA	- Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed
MKM	- Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
NKÕK	- Narva Kutseõppekeskus
ov	- omavahendid
PJ	- puhastustööde juhtimine
PKHK	- Pärnumaa Kutsehariduskeskus
REKK	- Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus
<b>TEKO</b>	- <b>Tallinna Teeninduskool</b>
TKHK	- Tartu Kutsehariduskeskus
TT	- toitlustusteenindaja
TÕ	- töökohapõhine (õpe)
õ/a	- õppeaasta
ÕE	- õpilasesindus
ÕN	- õppenõukogu
ÕOV	- õpilasomavalitsus