



ARENGUKAVA

2017-2021





TÄNAME:



**HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM**



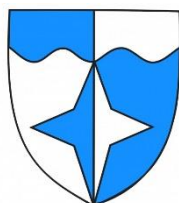
Euroopa Liit
Euroopa struktuuri-
ja investeerimisfondid



Eesti
tuleviku heaks



Tallinna
Haridusamet



Lasnamäe Linnaosa Valitsus

Sisukord

I ANALÜÜS (CAF PÕHINE)

1. EESMÄRGID JA NENDE TÄITMINE ARENGUKAVA 2012 -2016 ja 2017-2021.....	2
2. KOOLIARENDEUSE PÕHISUUNAD JA -VALDKONNAD	3
2.1 Strateegiline suundumus	3
2.2 Püüdluste elluviimine	3
2.3 Parentusvaldkonnad.....	4
3. INIMESED	5
3.1 Inimressursi planeerimine, juhtimine ja parendamine.....	5
3.2 Töötajate arendamine.....	6
4. PARTNERLUSSUHTED JA RESSURSID.....	7
4.1 Partnerlussuhete juhtimine.....	7
4.2 Ressursside juhtimine	7
4.3 IKT ressursside juhtimine.....	8
5. ÕPPE- JA KASVATUSPROTSESS.....	9
5.1 Protsesside määratlemine ja juhtimine	9
5.2 Õppeprotsessi juhtimine ja arendamine.....	9
5.3 Õppeprotsessi toimivuse eeldused	10
5.4 Õppijakeskne õpetamine.....	11
6. ÕPPIJATEGA SEONDUVAD TULEMUSED	12
6.1 Õppijate rahulolu.....	12
6.2 Õpitulemused	12
7. TÖÖTAJATEGA SEOTUD TULEMUSED.....	14
8. ÜHISKONNAGA SEOTUD TULEMUSED.....	16
8.1 Ühiskonna rahulolu	16
8.2 Mõju ühiskonnale	17
9. TOIMIVUSE VÕTMETULEMUSED	18
9.1 Organisatsiooni tulemused, mis on saavutatud seoses organisatsiooni väljapoole suunatud eesmärkide täitmisega. (TTG toimivuse tulemused)	18
9.2 Organisatsiooni tulemused, mis on seoses organisatsiooni sissepoole suunatud eesmärkide täitmisega saavutatud (TTG toimivuse näitajad)	21
10. ÜLDTÖÖPLAAN 2016./2017. õa	23
11. ÕPPEÜKSUSE TEGEVUSKAVA 2017-2021	24
12. TÄIENDKOOLITUSTE TEGEVUSKAVA 2017-2021	25
13. INFOKOMMUNIKATSIOONI TEHNOLOOGIA RAKENDAMINE 2017-2021.....	26
14. MAJANDUSTEGEVUS 2017-2021.....	27
15. TALLINNA VANGLA OSAKONNA ARENGUKAVA	28
15.1 TTG vanglaosakonna statistika 2012-2016	28
15.2 Õppetöö korraldamine	28
15.3 TTG vanglaosakonna teenused/tegevused 2017-2021	29
16. SISEHINDAMISE AJAGRAAFIK	30
LISAD	31
Lisa 1	31
Lühendid.....	31
Lisa 2	32
Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi arengukava uuendamise kord	32
Lisa 3	33
Hädaolukorra lahendamise plaan Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumis	33

1. EESMÄRGID JA NENDE TÄITMINE ARENGUKAVA 2012 -2016 ja 2017-2021

I Eestvedamine ja juhtimine

Püüdlus: suurendada juhtimisse kaasatust

Eesmärk: 50% personalist osaleb juhtimises

Tulemus: 59,7 (vt lk 20, j 48), st mõjus 119,4%

Eesmärk: 60% personalist osaleb juhtimises

II Poliitika ja strateegia

Püüdlus: AK (2012-2016) eesmärkide täitmine

Eesmärk: 100% AK põhieesmärkidest täidetud

Tulemus: 93,1% (vt lk 4, j 1), st mõjus 93%

Eesmärk: 90% tegevustest täidetud

III Töötajad

Püüdlus: suurendada sisekoolituste osakaalu

Eesmärk: 50% koolituste üldmahust

Tulemus: 58,2% (vt lk 14, j 27), st mõjus 116,4%

Eesmärk: 60% koolituste üldmahust

IV Partnerlus ja ressursid

Püüdlus: hinnata partnerlussuhteid

Eesmärk: $x \geq 100$ partnerit aastas TTG koolitustel

Tulemus: osalus 104, st mõjus 104% (vt lk 16, j 37)

Eesmärk: $x \geq 100$ partnerit aastas TTG koolitustel

V Õppe- ja kasvatusprotsess

Püüdlus: toetada õpingutes edasijõudvust

Eesmärk: PK : $x \geq 50\%$; G: $x \geq 60\%$

Tulemus: PK: $x = 42\%$, mõjus 84%

G : $x = 33,3\%$, st mõjus 55,5% (vt lk 13, j 17)

Eesmärk: PK : $x \geq 50\%$; G: $x \geq 60\%$

VI Klientidega seonduvad tulemused

Püüdlus: saavutada õppijate rahulolu kooli mainega

Eesmärk: 5,0 p 6-st võimalikust

Tulemus: 5,0 p (vt lk 12, j 13), st mõjus 100 %

Eesmärk: 5,0 p 6-st võimalikust

VII Töötajatega seonduvad tulemused

Püüdlus: saavutada töötajate püsiv rahulolu

Eesmärk: 5,0 p 6-st võimalikust

Tulemus: 5,4 p (vt lk 14, j 24), st mõjus 108 %

Eesmärk: 5,0 p 6-st võimalikust

VIII Ühiskonnaga seonduvad tulemused

Püüdlus: saavutused (tiitlid, tunnustuskirjad jms)

Eesmärk: igal aastal ühiskonna poolt tunnustatud

Tulemus: eesmärk täidetud (vt lk 16, j 38)

Eesmärk: igal aastal ühiskonna poolt tunnustatud

IX Toimivuse võtmetulemused

Püüdlus: saavutada õppekvaliteedi tõus

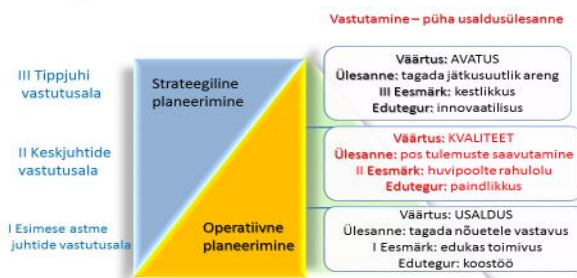
Eesmärk: Re sooritustest 50 % on $\geq 50p$

Tulemus: 42,6%, st mõjus 85,2 % (vt lk 12, j 18)

Eesmärk: Re sooritustest 50 % on $\geq 50p$.



Planeerimine ja vastutamine



Konkurentsieelised:

stabiilne, muutustega kohanev kollektiiv
hoolivus, partnerlus, andragoogiline õpe
õpilasarvu dünaamika, lai tegutsemishaare
Turg, organisatsiooni poolt pakutav, kliendid

Praegused (P) ja tuleviku (T) turud:

(P) Tallinn ja Harjumaa

(T) lõimujad, migrandid, koolitatavad EV-s

Praegused ja tuleviku kliendigrupid:

(P) täiskasvanud õppijad, kinnipeetavad

(T) HEV noored, koolitujad

Peamised konkurendid: (www.haridus.ee)

Tallinna ja Harjumaa päevakoolid

TVTG ja Tartu Täiskasvanute Gümnaasium, kutsehariduskeskused

Pakutavad tooted-teenused (www.tg.edu.ee):

põhikooli- ja gümnaasiumiharidus

tugiteenused (vt lk 21, j 56)

koolitamine ?

Põhiressursid ja varad:

inimesed (õppijad, personal, partnerid)

materiaalsed varad (kinnistu, hoone, sisustus)

finantsressursid (riiklik ja kohalik)

Võtmepartnerid:

Tallinna Haridusamet (www.haridus.ee)

ETKA Andras (www.andras.ee)

Tallinna Ülikool (www.tlu.ee)

Haridus- ja Teadusministeerium (www.htm.ee)

TG-d Eestis, Soomes ja Lätis

Tarnijad:

Ettevõtted: Infotark, OÜ Preemer, Officday OÜ

Ühiskonna teenimine, vastavus ootustele:

TTG-l on arvestatav asend Tallinna koolivõrgus

TTG on tuntud andragoogilise õppe edendaja

TTG on jätkusuutlik

TTG on eeskujulikult juhitud organisatsioon.

2. KOOLIARENDEUSE PÕHISUUNAD JA -VALDKONNAD

Eesmärk: 100% AK põhieesmärkidest on täidetud

2.1 Strateegiline suundumus

Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumis (edaspidi lühendatult TTG) põhineb kooliarenduslik eestvedamine asutuse liidri, juhtkonna ning kaastööliste suhete arendusel, milles avalduvad alljärgnevad põhimõtted:

Tabel 1



Juhtkonnapoolse eestvedamise põhimõtted

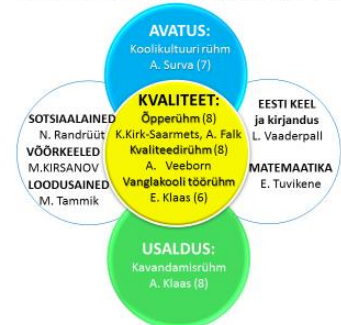
- HUMANISTLIK INIMESEKÄSITLUS
- HARIDUS KUI TOIMETULEKUVALMIDUS
- ÕPETAMINE KUI ÕPITINGIMUSTE LOOMINE
- ÕPPIMINE KUI ENESERIKASTAMINE
- RAKENDAME KAASAVAT JA DEMOKRAATLIKKU JUHTIMIST
- KÕIK ON JUHID: OMAVAD ÕIGUST, KOHUSTUST, VASTUTUST
- EELISTAME SUHETE ORIENTEERITUD JUHTIMISSTIIILI
- EESMÄRGISTAME JA PARENDAME SÜSTEEMSELT
- KASUTAME KOOLIKULTUURI KUI JUHTIMISVAHENDIT
- LOOME ÜHISEID VÄÄRTUSI: ALGATUSED, TRADITSIOONID
- VÄÄRTUSTAME VABATAHTLIKKU INITSIAATIIVI JA LOOVUST
- ABISTAME PERSONALI KOHANEMISEL JA EDUTAMISEL

Oluliseks peetakse töötajate kaasamist otsuste langetamisse ja seeläbi juhtimisse/vastutamisse.

Skeem 2



Otsustamisse kaasamise mudel

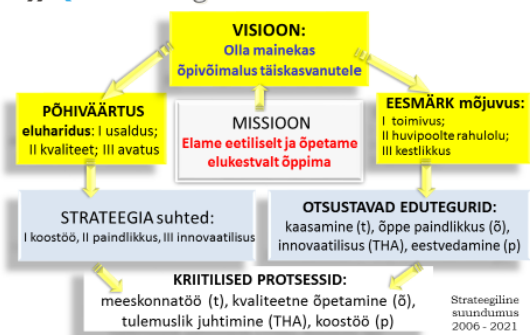


2014. aasta jaanuarist kuni juunini toimunud meeskonnatöös parendati kooli terviklikku strateegilist suundumust järgmiseks arengukava perioodiks.

Skeem 3



Strateegiline suundumus



Suundumus koosneb püüdlustest (missioon, visioon, põhiväärtus ja eesmärk) ning võimaldajatest (strateegia, edutegurid, kriitilised protsessid) ja on huvipooli arvestavalt ülesannetena lahti kirjutatud (vt lk 3, skeem 3).

2.2 Püüdluste elluviimine

Igaks õppeaastaks koostatakse osakondi ja koostöörühmade initsiatiive ühendav üldtööplaan, mida ühiselt ellu rakendatakse (vt lk 23). Kavapõhine koostöö on olnud juhtkonnale arvestatavaks abiks ning heaks juhtimiskoolituseks töögruppidele.

Tabel 2



Koostöökava strateegiliste püüdluste elluviimiseks

Õppe-aasta	MISSIOON Kavandamisrühm	VISIOON Õppetöörühm	VÄÄRTUSED Koolikultuurirühm	EESMÄRK Kvaliteedirühm
2016	Kaasatuse suurendamine	ESF projekti kursuste loomine	Ühistegevused (sh õppijatega)	Motiv hindamine
2017	Kooliraamat nr 6	Arengukava 17-21	Infosüsteem	Konsensuslik hindamissüsteem
2017	TÖ efektiivsus	ESF projekti kurs rakendamine	Õppijasõbralikum koolikeskkond	Riskide analüüsimine
2018	Mentorlus	Süsteemne lähenemisviis	Väärtuste ja visiooni sidusus	maandamine
2018	Pärimuskultuuri kursuse kujundam	D-õppe laiendamine PK-le	Koolisümboolika kaasajastamine	Toimivuse taseme parendamine
2019	Portfooliod	Jätkusuutlikkus	Koostööprojektid	TG kvaliteet ja selle kindlustamine
2019	Partnerlussuhete laiendamine	Lõimumisklassi loomine PK-s	Venekeelsete õppijate kaasamine	
2020	As/tr väljundi-põhised töökavad	Õppekava LK-s	Infosüsteem	
2020	IÕ laiendamine	Sotsiaalne vastutus	HT laiendamine	Riskianalüüs AK
2021	Kooliraamat nr 7	Hariduskeskus	Töörühmade sidusus	2022-2026 jaoks

Laialdase juhtimisse kaasahaaratus, ühiste väärtuste loomise, meeskonnatöö ja aruka juhtimise tulemusena on moodustunud TG bränd, mille elluviimine jätkub AK 2017-2021 perioodil

Skeem 4



BRÄND

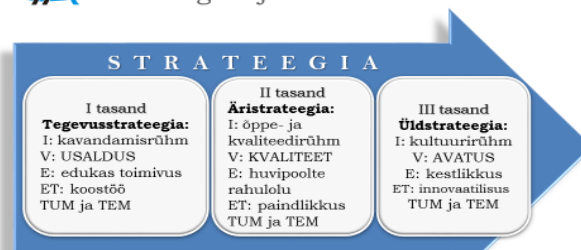


TTG brändi elluviimine lähtub väärtustest, on jaotatud koostöörühmadele eestvedamiseks, toetub eduteguritele ning on mõõdetav tulemus- ja tegevusmõõdikute regulaarse hindamise kaudu (vt lk 18, skeemid 14, 15).

Skeem 5



Strateegiad ja nende mõõtmine

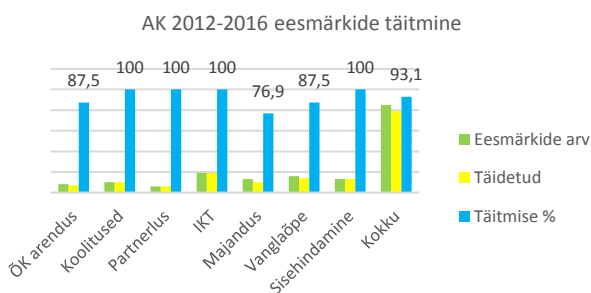


I – initsiatiiv; V – väärtus; E – eesmärk; ET – edutegur; TUM – tulemusmõõdikud; TEG – tegevusmõõdikud

2.3 Parendusvaldkonnad

TTG on väga hästi juhitud organisatsioon, kus jätkusuutlikkuse tagamiseks on alates 2000. aastast osaletud kvaliteedialastel koolitustel ja konkurssidel. Tavapärane praktika on ka see, et peame arvet arengukavas püstitatud eesmärkide täitmise üle ja viime järgmisel perioodil need parendustegevustena tegevuskavadesse sisse. Kvaliteediauhinna konkurssidelt saadud ideid ning eriti tagasiside-raportites assessorite poolt kirjapandud ettepanekuid oleme juhtkonna tasandil läbitöötamise ning selekteerimise järel võtnud ülekoolilisteks parendustegevusteks järgmise sisehindamise (arengukava kehtimise) perioodil.

Joonis 1



Eesti avaliku sektori kvaliteediauhinna konkursilt, kus võitsime auhinna „Arenev riigiasutus 2011“, saime tagasiside-raportis hulgaliselt parendus-ettepanekuid, mida oleme arvesse võtnud nii eelmist kui järgmist arengukava perioodi planeerides. Nii lähtubki meie kooli arengukava ülesehitus kvaliteedimudelil CAF, sest peame seda koolile sobilikuks.

Tabel 3

Parendusvaldkonnad: töötajad/seonduvad tulemused			
AASTA		PARENDUSVALDKONNAD (CAF ptk 3 ja 7)	TEOSTUS
2012	SH	Personali eneseanalüüs	Igakevadised koostöövestlused
2013	SH	Sisekoolitus, personali koolitusvajadus	Sisekoolituse osakaalu tõus (46,8→58,2) %-le
2014	SH	Halduspersonali kaasatus	Koolitusmahu tõus a (37,9→45,7) tunnile
2015	SH	Pühendumine oma koolile	TG-le pühendunud õpetajate osakaal 91,2% (37 41-st)
2016	SH	Täiendada motiveerimissüsteemi Sisekontrolli ülesannete täitmisest	Parendatud motivatsiooni-süsteem: www.tg.edu.ee

Esitatavad parendusvaldkonnad on ülevaatlikkuse ja põhjus-tagajärg seoste esiletoomise huvides esitatud ühel ja samal slaidil, et tagada valdkondades planeeritu ja tehtu (võimaldajad-tulemused) sidusust. Juhtimise ja strateegilise planeerimise tulemuslikkuse hindamise indikaatoriks on kooli kui terviku toimivus. Inimressursi planeerimise ja töötajate arendamise alal saavutatut hinnatakse töötajatega seotud tulemustes.

Partnerluse ja ressursside planeerimine, tegutsemine, analüüs ja parendamine väljenduvad kooli välises kuvandis. Selle kujunemiseks teeb TG koostööd kooliväliste huvigruppide haridusametnikkond (sh kooli pidaja THA, Lasnamäe LOV, Teadus- ja Haridusministeerium) ning partnerid (täiskasvanute gümnaasiumid Eestist, Lätist ja Soomest), kes mõlemad on ühiskonna tasandil kooli brändijad.

Tabel 4

Parendusvaldkonnad: partnerlus ja ühisk s tulemused			
AASTA		PARENDUSVALDKONNAD (CAF ptk 4 ja 8)	TEOSTUS
2012	CAF	Partnerlussuhted teiste õppeasutustega	Koostööleping 2017 Tallinna Lasnamäe Mehaanikakooliga
2013	SH	Koostöö hoolekoguga	Hoolekogu tegevuskokkuvõtted Vt www.tg.edu.ee
2014	CAF	Eelarvelised omavahendid	Omavahendite teenimise dunaamika (56,8→61,8) tuh €
2015	SH	Kooli meedias kajastamine	(4→6)-le korrale õppeaastas
2016	CAF	Väärtustele tuginev koolikultuur	Vt www.tg.edu.ee

Kooli põhiprotsess on inimese areng. Oluliseks indikaatoriks on selles õpe kui tugiprotsess.

Tabel 5

Parendusvaldkonnad: õpe ja klientidega s tulemused			
AASTA		PARENDUSVALDKONNAD (CAF ptk 5)	TEOSTUS
2012	SH CAF	Õpingute katkestamine Koostöö osakondade vahel	ESF projektis osalemine Nädala tööaotuse korrigerimine
2013	SH	E-õppe süsteem	Toimiv E-õpe gümnaasiumis Vt www.tg.edu.ee
2014	SH	Õpilasstatistika	Kooli tehniline baas andmete kogumiseks
2015	SH	Paindlikud õppevormid	Vt Tugisüsteemid ptk V www.tg.edu.ee
2016	SH	ÕK väline lisa/täiendõpe	HEV-de õpetamine

Õppes osalevad partneritena kaks kõige tähtsat huvigruppi (õppijad ja töötajad), kelle koostöös suudetakse parendusvaldkondades rakendatud pingutuste tulemusena üha enam rahuldada kõigi TTG huvigruppide ootusi ja vajadusi ning selle kaudu teenida kooli üht strateegilist eesmärki - huvigruppide rahulolu.

Tabel 6

Huvigruppide ootused ja vajadused			
E	HUVIGRUPID	OOTUSED	VAJADUSED
HUVIGRUPPIDE RAHULOLU	ÕPPIJAD	Erinevad õpivõimalused Partnerlik suhtumine Kvaliteetne õpe Et mõistetak tema olukorda	Süsteemne õppekorraldus IKT ja IÕK kasut õppes Saada tasandus-/süvaõpet Vastamiste valikuvõimalus
	TÖÖTAJAD	Head suhted Olla kaasatud Olla usaldatud	Suur töökoormus Arvestatav tasu Otsustamisvabadus
	HARIDUS-AMETNIKKOND	Lojaalsus ha suhtes Korrekne asjaajamine Hakkamasaamine	Seadusekuulekus Õigeaegne ül täitmine Osalemine projektides
	PARTNERID	Teha koostööd Et TG org-ks koolitusi Abi SH küsimustes	Sõlmida lepingud Saada tasuta koolitust Saada nõustamist

3. INIMESED

Eesmärk: 50% koolituste üldmahust moodustavad sisekoolitused.

3.1 Inimressursi planeerimine, juhtimine ja parendamine

Skeem 7



TTG personalijuhtimisel on tähtis roll organisatsiooni-strateegias. Asutuse töötulemused sõltuvad suurel määral viisist, kuidas seal koheldakse inimesi. TTG personalijuhtimise aluseks on haridusministeeriumi poolt kinnitatud haridusasutuste juhtide ja pedagoogide kvalifikatsiooninõuded, mille alusel valmivad kandideerimise kord ning ametijuhendid. TTG püüab sobitada personali kompetentsust organisatsiooni vajadustega. Usaldus, dialoog, kaasamine ja head suhted on peamised tegurid, mis kindlustavad töötajate pühendumise ja lojaalsuse.

Tabel 7



Milliseid töötajaid vajame?

Lähtuvad missioonist *Elame eetiliselt ja õpetame elukestvalt õppima*, strateegiast *Suhted*, täidavad „Meie 10 käsku“ ja väärtustavad...

Väärtused	MIDA TÄHENDABSEE MINULE KUI TÖÖTAJALE ?
Avatus	Olla positiivse ellusuhtumisega, koostöötahteline, valmis enesetäiendamiseks, innovatiivne, tolerantne, valmis suhtlemiseks ja probleemide lahendamiseks
Usaldus	Olla erialaselt pädev ja usaldatav. Mul ei ole pidevat kontrolli, puudub surve, on kindlustunne, ülesannete mõttekus ja koostöö. Pole vaja hirmu tunda. Olla sõnapidaja ja käituda eetiliselt.
Kvaliteet	Olla lojaalne ja täita kooli kui terviku ülesandeid ning ühiseluregleid, töös järjepidev ja süsteemne, suhetes korrektne. Vastutada oma sõnade ja tegude eest.

92

Meie ootustele vastavad töötajad tagavad koolile oluliste ülesannete - töö nõuetele vastavus, positiivsed tulemused ning jätkusuutliku arengu täitmise. Personalivajaduse hindamise aluseks on õppeaasta analüüs, võimalikud struktuuri-muudatused ning eelarve võimalused. Potentsiaalse töötaja värbamisel lähtutakse TTG ülesannetest huvigruppide ees ja pakutakse usalduse märgiks laialdasi võimalusi enesearenguks. Uue kolleegina eelistatakse inimest, kes on positiivse ellusuhtumisega ja arvestab TTG ühiseid tööga seotud *väärtuspõhimõtteid* (vt lk 5, tabel 7).

TTG personali planeerimine on protsess, mille käigus kindlustatakse õige arvu ja kvalifikatsiooniga inimeste olemasolu. Personalivajadus on kindlaks määratud organisatsiooni eesmärkide ja strateegiaga ning sõltub õpilasarvust.

TTG töötajaskond on professionaalne ja arengule orienteeritud. Tema haldamisel rakendatakse avatud juhtimist, kaasamist, innustamist, koolitamist ja teisi õppiva organisatsiooni komponente. TTG nagu iga organisatsiooni edukus sõltub sellest, millised on tema töötajad.

3.2 Töötajate arendamine

TTG töötajate arendamisel lähtutakse õppiva organisatsiooni põhimõtetest, mille tunnusteks on innovaatus, teiste kogemustest õppimine, uue kogemuse tutvustamine ja mentorluse süsteem.

Tabel 8

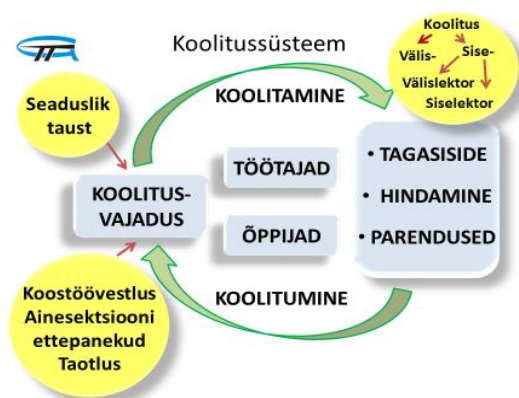


Tegevussuunad töötajate arendamisel

- Looma tingimusi sisekliendi rahulolu suurenemiseks
- Looma tingimusi töötajate pädevuste parenemiseks
- Kaasame koolitöötajaid juhtimise
- Innustame eestvedama ja vastutama
- Innustame meeskondlikult tegutsema
- Võimaldame ise teha valikuid ja otsuseid
- Võimaldame TG õppijatel osaleda kooli, ETKA Andras ja partnerkoolide ettevõtmistel
- Suuname kolleegide partnerite positiivsetest kogemustest õppima
- Oleme aktiivsed osalejad THA initsiatiivides

Püstitatud eesmärkide täitmiseks loome põhiväärtustele tuginevaid tingimusi ning pakume koolitusi. Töötajate teadmiste ja kompetentsi määramiseks on personali eneseanalüüs ja sellele järgnev koostöövestlus juhiga, mille käigus selgitatakse välja nende arenguvajadused ja ootused täiendkoolitustele. Sisekoolituste osakaalu suurendamine on mõju avaldanud personali oskuste arengule - tõusnud on töötajate esinemisoskus ja meetoodiline võimekus.

Skeem 8



Koolitamine ei toimu ainult sisekoolitustena, sageli kaasatakse ka lektoreid erinevatest institutsioonidest ja osaletakse mitmetel koolivälistel üritustel. Eriti olulisel kohal on iga-aastased täiskasvanud õppija nädala ettevõtmised, kus TTG-l on üks juhtrolle nii organiseerimise kui osalemise valdkonnas.

Nimetatud (TÖN) nädala raames toimub TTG-s töötajaid ning õppijaid arendavaid koolitusi, vabahariduslikke ettevõtmisi ja loovoskusi süvendavaid töötubasid. Personali partnersuhete rikastamiseks ning töötajatele erinevate arendamisvõimaluse pakkumiseks on TTG-l kujunenud traditsioonilised koolitused. Näiteks toimub talvisel koolivaheajal rahvusvaheline koostööseminar partnerkoolide osavõtul. Need koolitused annavad

võimaluse mõõta partnerlussuhete tugevust. Kõigile partneritele on meie koolitused tasuta.

Kooli töötajaid motiveerivad igal kevadel toimuvad meetodikapäevad „Kollegilt kolleegile“, kus kõigil TTG õpetajatel on võimalus oma kolleegidele tutvustada oma ainetunnis kasutatavaid meetoodilisi võtteid.

Tabel 9



Traditsioonilised koolitused

Aeg	Teema	Osalejad
September	Strateegiakoolitus	TG töötajad
Oktoober	TÖN	TG töötajad, õppijad/külalised
Detsember	E-õppe koolitus	TG õppijad töötajad
Jaauar	RV seminar	TG töötajad partnerid
Märts	Metoodikaseminar	TG töötajad
Mai	Looduskoolitus	TG töötajad

Tänaeks päevaks on TTG enesetäiendamise süsteem jõudnud nii kõrgele tasemele, et nii kooli juhtkond kui ka aktiivsemad õpetajad jagavad oma teadmisi ka väljaspool kooli. Töötajate arendamine toimub läbi kahe tegevussüsteemi: kaasamise ja motivatsiooni- ning tunnustamissüsteemi. Personali kaasamine kooli erinevatesse protsessidesse viiakse läbi ainesektsioonide ja töögruppide kaudu. TTG-s tegutsevad aktiivselt Tervisenõukogu, mille eesmärk on tervislike eluviiside ja tegevuste edendamine ja toetava töö- ja õpikeskkonna loomine ning Töökeskkonna nõukogu, mille ülesandeks on asutuse töötingimuste analüüsimine ja tööohutuse- ning -tervishoiualaste nõuete täitmise jälgimine.

Personali motiveerimiseks on TTG-s välja töötatud motiveerimise ja tunnustamise süsteem.

Traditsiooniks on kujunenud igal õppeaastal aasta kolleegi valimine kooli töötajate poolt ja õpilasesinduse eestvedamisel aasta õpetaja tiitli võitja väljakuulutamine. Välja on töötatud ka teenetemärkide süsteem (vt lk 6, tabel 10).

Tabel 10



Teenetemärkide süsteem

Hõbe-medaliga lõpetaja	Kuld-medaliga lõpetaja	"Meie parim" (naine)	20 a. TG-s töötanud	30 a. TG-s töötanud (naine)	30 a. TG-s töötanud (mees)
"Aasta õpetaja"	Juhtkonnas 2 a töötanud	"Meie parim" (mees)	15 a. TG juhtkonnas töötanud	20 a. TG juhtkonnas töötanud (naine)	20 a. TG juhtkonnas töötanud (mees)
10 a TG-s töötanud	Eriliste teenete eest TG-le (partnerid)				

4. PARTNERLUSSUHTED JA RESSURSID

Eesmärk: $x \geq 100$ partnerit aastas osaleb TTG koolitustel

4.1 Partnerlussuhete juhtimine

TTG-le on tähtis koostöövõrgustiku loomine ja arendamine nii organisatsioonisiseste kui ka -väliste huvigruppidega. Viimaste hulka kuuluvad partnerid, kellele meid seovad koostöölepingud, ja haridus-ametnikkond, kelle alluvuses me töötame. Neist olulisim partner ametnikkonnast on Tallinna Haridusamet (THA), kellega toimib tihe ja mitmetasandiline koostöö.

Skeem 9

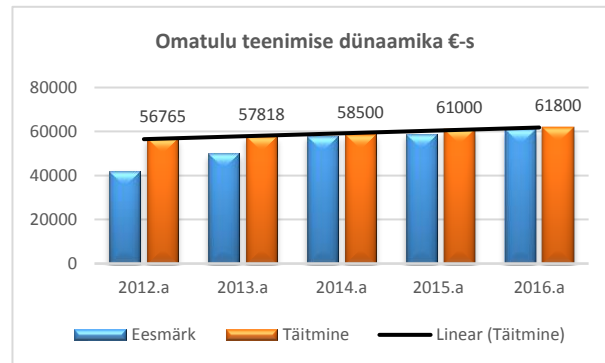


Suhtlusvõrgustikus käsitleme olulisemate partneritena neid organisatsioone, kellega seovad meid koostöölepped. Eelnimetatute hulgas on olulisemaks partneriks täiskasvanuhariduse valdkonna lipulaev ETKA Andras. Kuulume organisatsioonina liikmeskonda ning oleme osalenud aastaid juhatuse ja kutseomistamise komisjoni töös (H. Kiidli). Aastaid on TTG kuulunud TÕN-i piirkonna eestvedajate hulka (A. Klaas). Alates 2005. aastast teeme tihedat koostööd Tallinna ning alates 2010. aastast Murru vanglaga. Alates 2001. aastast omame partnereid Läti ja 2003. aastast Soome täiskasvanute gümnaasiumide hulgas. Koostöö põhisuunaks on koolidega tutvumine, info vahetamine ja õppimine õppetöö korralduse, koolikultuuri ning juhtimise valdkonnas. Toimuvad regulaarsed kokkusaamised, kus osavõtu alusel saame hinnata partnerlussuhete toimimist. TG olulisteks huvigruppideks on 15 täiskasvanute gümnaasiumit üle Eesti. Kuigi nendega ei seo meid kirjalikud koostöölepped, toimuvad 1999. aastast regulaarsed ühiskoolitused jaanuarikuu alguses ning täiskasvanute gümnaasiumide suvepäevad augusti lõpus. Alates 2009. aastast toimib täiskasvanute gümnaasiumide õpetajate ühendus. Heameel on tõdeda, et TTG kuulub suve- ja koolituspäevade ning õpetajate ühenduse (TGÕÜ) idee algatajate ning eestvedajate hulka. Tallinna Ülikooliga tehtav koostöö on kahesuunaline: direktor on 1998. aastast sagedane lektor koolijuhtide jt põhi- või täiendkoolituse valdkonnas ja TLÜ saadab omalt poolt andragoogika üliõpilasi meile praktikale.

4.2 Ressursside juhtimine

TTG mudelipõhine ressursside haldamine saab alguse riigieelarvest tulevast pearahast. Sellele lisanduvad linnakassa ja kooli enda poolt teenitav kohustuslik omatulu, mille arvestamine toimub kooskõlastatult THA-ga.

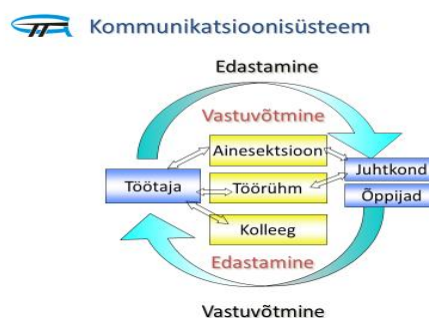
Joonis 2



Kooli eelarve koostab direktor koostöös majandusjuhiga igal aastal augustikuu alguses. Kulused ning ressursside kasutamist ja kontrolli juhib majandusjuht. Kommunaalmaksete kokkuhoidmiseks oleme muretsenud automaatikakeskuse, mis vastavalt ilmaoludele ise reguleerib küttesooja kasutamist. Tänu sellele ja akende vahetusele on vähenenud küttekulud. Elektri ja vee kasutuses rakendame kokkuhoiurežiimi. Kasvava tähtsusega rahaliste ressursside hulgas on kooli enese poolt valdavalt üürirahadena teenitud summad, mida kasutame eelkõige kooliruumide remondiks. Näiteks aastatel 2012-2015 oleme remontinud ära 8 ruumi. 2016. aastal jätkasime remonttöid B-korpuses, mil saime THA-lt erakorralist sihtotstarbelist rahalist tuge 32000 €. Tegime selle raha eest korda 4 klassiruumi ning seega on meie kooli kasutuses nüüd 38 klassiruumi, kus oleme võimelised korraldama õppetegevust kuni ~1500 õppijale. 2017. aastal tuleb veel klassidesse osta mööbel.

Et töö on organiseeritud kahes majatiivas, on kommunikeerumise tagamiseks loodud süsteem, kus info liigub erinevaid kanaleid mööda nii horisontaal- kui vertikaaltasandil. Viimase tagamiseks on loodud juhtkonna liikmete hulka roteeruv koht, kelleks on õpetajate esindaja.

Skeem 10



138

4.3 IKT ressursside juhtimine

Koolis on arvel järgmine IKT riistvara:

- 132 PC tüüpi arvutit;
- 59 sülearvutit;
- 24 multimeediaprojektorit;
- 22 võrgujaoturit;
- 19 videopildi jagajat;
- 17 printerit;
- 10 wifi access point'i;
- 6 dokumendikaamerat;
- 4 puutetundlikku tahvlit;
- 3 serverit;
- 3 eraldiseisvat veebikaamerat;
- 3 eraldiseisvat skannerit;
- 3 digitaallauda;
- 2 koopiamasinat;
- 2 peegelkaamerat;
- 2 telerit;
- 1 digitaalne infostend;
- 1 videokaamera;
- 1 videosalvesti.

Kasutame järgmisi tarkvarasid ja keskkondi:

- arvutite töökeskkond Microsoft Windows 7 ja Microsoft Windows 10 operatsioonisüsteemil;
- kontoritarkvarapakett Microsoft Office 2013 ja Microsoft Office 2016, Google Drive;
- siseserver Windows Server 2012 operatsioonisüsteemil;
- kodulehe server Linux Ubuntu operatsioonisüsteemil;
- Wifi tulemüüri server FreeBSD-l baseeruv pfSense operatsioonisüsteemil;
- koduleht WordPress sisuhaldustarkvaral;
- meilid ja pilveteenus Google Suite keskkonnas;
- veebipõhine õpikeskkond HITSA Moodle keskkonnas;
- intranet (õpilasnimikirjade, tunniplaani, IKT inventari nimistu, infokraani haldamiseks) iseloodud süsteemil;
- raamatukogu haldussüsteem RIKS ja selle liides RIKSWEB süsteemil;
- elektrooniline päevik eKool keskkonnas.

Igapäevaselt kasutab oma töös IKT vahendeid ja võimalusi 100% pedagoogidest ja enamus personalist. Jälgitakse antud valdkonna haridusmaastiku uuendusi ja trende, et neist võimaluste kohaselt rakendada kooli ja õppijate jaoks parim. Vahendite kaasajastamisega tegeletakse pidevalt.

4.3.1 Infokommunikatsiooni tehnoloogia rakendamine AK 2017-2021 perioodil

Üldised tegevussuunad:

- IKT vahendite ja võimaluste rakendamine täiskasvanud õppijate õppimise juurde naasmise ja püsimise soodustamiseks;
- IKT võimaluste rakendamine kooli asjaajamise kaasajastamiseks;
- digitaalses informatsioonis hea kooli märgatavuse ja tuntuse saavutamine;
- IKT taristu ja kasutamisoskuste ajakohasena hoidmine;
- tekkivate innovaatiliste ideede võimalustekohane teostamine.

Ülesanded valdkonniti:

Õppeprotsess

E-õppega vähendada koolist väljalangevust ja suurendada õppijaskonda.

Interaktiivsete õppematerjalide täiustamisega parendada õppetöö kvaliteeti.

Kooli juhtimine

IKT vahendite kaasabil luua senisest efektiivsemad ja paindlikumad töötegemise võimalused.

Saavutada kooli personalil digitaalse infoliikumise ja edastamise igapäevaharjumus.

Üleminek paberivabale asjaajamisele.

Tegevussuundade valimisel on lähtutud kooli hetkeolukorrast ja eelnevalt tehtust. Arvestatud on riigis valitsevate trendide ja selle poolt määratud haridusmaastiku eesmärged kaardistava raamdokumendiga „Eesti elukestva õppe strateegia 2020“.

Õppeprotsessiks vajalike e-õppe kursuste loomine toimub vastavalt 2013. aastal loodud eeskirjale „Digikursuste kord“. Arvutite kasutamist reglementeerib 2009. aastal loodud dokument „Arvutikasutamise eeskiri“.

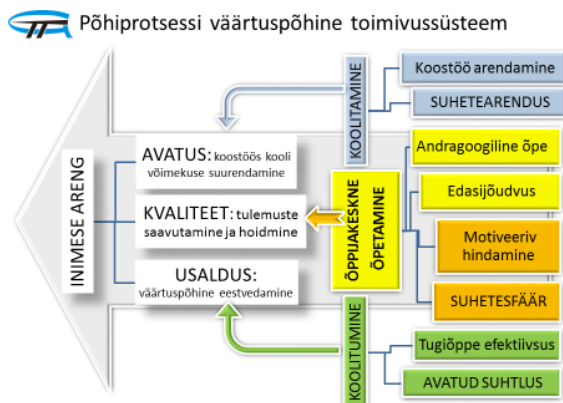
Käesoleva arengukava perioodiks 2017-2021 koostatud tegevuskava asub lisades (vt lk 26, tabel 18).

5. ÕPPE- JA KASVATUSPROTSESS

Eesmärk: PK : $x \geq 50\%$; G: $x \geq 60\%$

5.1 Protsesside määratlemine ja juhtimine

Skeem 11



TTG põhiprotsessiks on inimese areng. See väljendub meie kooli kolme põhiväärtuse *usaldus, kvaliteet ja avatus* ellurakendamises erinevate huvigruppide vajadusi arvestades:

- **ÕPPIJATELE** – töö ja pere kõrvalt kujuneda harituks ja eetiliseks kodanikuks, täiendada oma

5.2 Õppeprotsessi juhtimine ja arendamine

TG tegevus lähtub ühiskoolitustel koostatud strateegilistest eesmärkidest ning suundumustest. Õpitegevuses rakendatakse andragoogilist mudelit. **Andragoogiline mudel** - see on täiskasvanule keskendunud õpetamise mudel, mis arvestab õppija kogemusi, vajadusi ja eelnevaid teadmisi. See on meie töö aluseks, mille käigus me kasutame VÕTA-printsiipe (arvestame kooli astumisel eelnevaid õpinguid ja saadud kogemusi), aitame luua vajadusel individuaalset õppekava ning meelde tuletada ununenut (tugiõppe vormid).

Süsteemse õppe- ja kasvatustöö planeerimise ja rakendamise tegevused: direktioon ja ainekomisjonid, kuhu kuuluvad kõik õpetajad. Igal aastal vaadatakse kriitiliselt üle erinevate õppevormide **tunnijaotusplaanid** ning tehakse neis vastavalt vajadusele muudatusi õppijate huve ning õpetajate tähelepanekuid arvestades. See on kooli **õppekava** pideva parendamise protsess, mille tulemuste kaudu saame mõjutada õppetöö tulemusi. Õppe- ja kasvatustöö parendust juhivad ainesektsioonid, mille juhtimine usaldatakse igal augustikuu õppenõukogul rotatsiooni korras üheks õppeaastaks kogemustega kolleegidele.

2016./2017. õppeaastal juhivad ainesektsioone:

oskusi ja haridustaset, parendada kohta tööturul;

- **PERSONALILE** – koolituste kaudu suurendada erialast pädevust;
- **HARIDUSAMETNIKKONNALE** – aidata leida lahendusi haridustee tüpikute tekke likvideerimisel ning erinevate koolide koostöös;
- **PARTNERITELE** – osaleda meie sisekoolitustel ja saada nõustamist sisehindamise ning juhtimiskvaliteedi alal.

Kuna teiste huvigruppide huvid arvestamisest on juttu olnud eespool, siis käsitleme käesolevas peatükis üksnes õppeprotsessi, mis keskendub eelkõige meie õppijatele.

Skeem 12

TG ainesektsioonid 2016/17 õa



Kooli arengukavas on sätestatud tegevusplaanid, nende täitmise aeg, sihtgrupid ning täideviijad. Nende saavutamiseks on planeeritud eesmärgid sisehindamise süsteemis. Neist lähtuvalt valmivad iga-aastased üldtööplaanid, mis täpsustavad õppeaasta prioriteete, tegevussuundasid ning eeldatavaid tulemusi. Olulised prioriteedid võivad jätkuda kogu sisehindamise (edaspidi lühendatult SH) perioodil. SH perioodi 2017-2021 läbivateks prioriteetideks saavad tugiõppe efektiivsus, edasijõudvus gümnaasiumiastmes ja suhete arendamine teiste õppeasutustega.

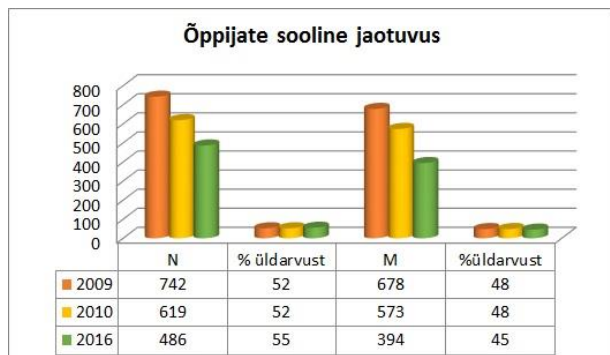
5.3 Õppeprotsessi toimivuse eeldused

Õppeprotsessi toimivuse eeldusteks saab pidada kahte olulist asjaolu:

1) Õppijate võimekus

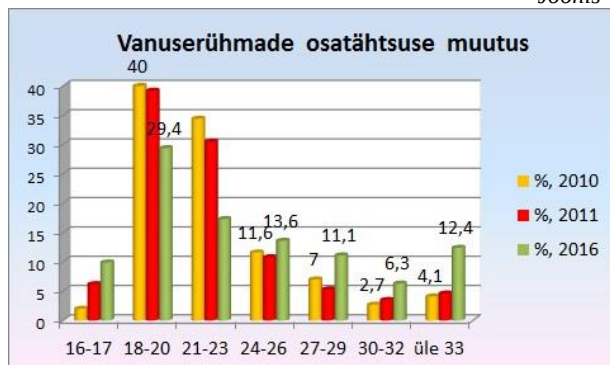
Õppijate võimekus on pahatihti seotud nende soolise kuuluvuse ja vanusega. Ealiselt on meie õpilaskond valdavalt noor, 18–26-aastane, kuid on ka üle 33-aastaseid.

Joonis 3



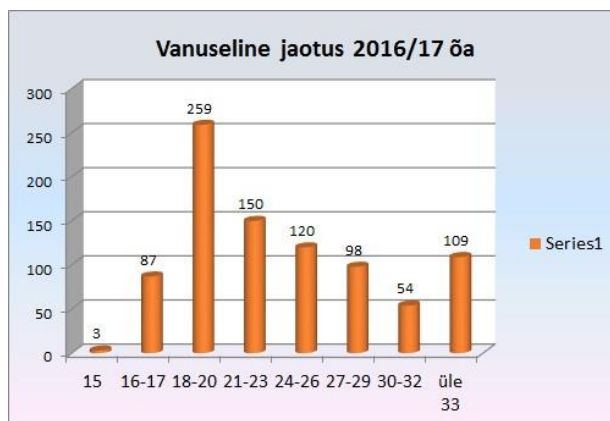
Vanim sel õppeaastal on 53-aastane. Viimase 4 aasta jooksul on õppijate keskmine vanus tõusnud 20,2 aastalt 21,9-ni. Keskmise vanuse tõus toob loodetavasti kaasa väljalangemise vähenemise ja õpitulemuste paranemise.

Joonis 4

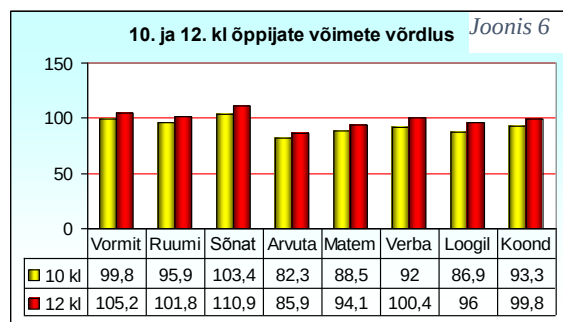


Samuti on suurenenud üle 33-aastaste osakaal, mis näitab tehtud teavitustöö tulemuslikkust – õpingute katkestajad naasevad kooli.

Joonis 5



Alates 2003. aastast on kooli psühholoog uurinud õppijate võimekust ja selle muutust kooliaja jooksul ning võrrelnud neid päevakoolide keskmisega (100 punkti).

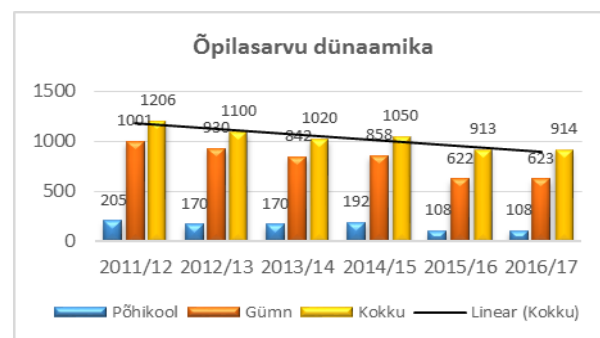


Ülaltoodust nähtub, et kool on suutnud anda olulise panuse õppijate võimekuse arengusse. Ületatud on päevakoolide keskmine tase 100 p neljas spektriosas, kuid kolmes jääme sellele veel alla.

2) Õppijate olemasolu ning nende õpingute toetamine

Õppetegevuse uudsed ning arvestavad lähenemised on taganud TG-le juba aastatepikkuse populaarsuse, mille tulemusena on õppijate arvu kahanemine peatunud.

Joonis 7



Meeldiv on tõdeda, et meie koolis klasside täituvusega probleeme pole. Pigem esineb sageli olukordi, kus kõiki soovijaid vastu võtta pole võimalik. Kooli keskmise arvestamisel moonutasid meie klasside täituvust just vangla õppegrupid, kus täituvuse normiks on 6-10 kinni peetavat ja õpet viiakse vajadusel läbi isegi individuaalkorras (nt kartseris).

Joonis 8

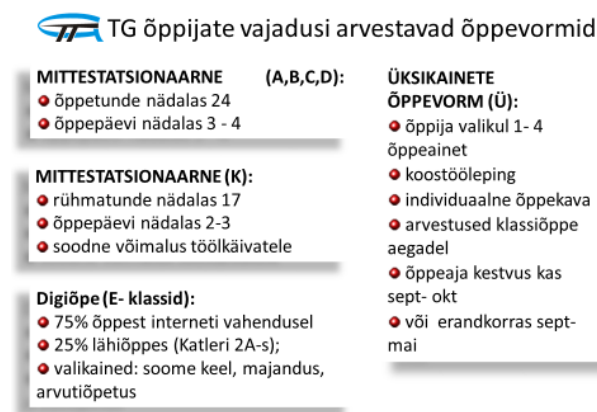


EHIS vastavat statistikat enam ei koosta alates 2013. aastast.

5.4 Õppijakeskne õpetamine

Olulisim klientide vajaduste uuring toimub läbi rahulolu küsitluste ja aineõpetajate eneseanalüüsi. Laekunud ettepanekute põhjal valmivad parenduskavad, milliste prioriteetsuse ja rakendatuse ajakava töötab välja TTG juhtkond. Eelkõige sõltub parenduskava kokkupanek ettepanekute hetke aktuaalsusest ning õppeaasta prioriteetidest. Hetkel käivad suurimad tööd uue ainekava ja eksamikorra rakendamise väljatöötamise osas. Viimase puhul on eriti oluline püüda muuta süsteemi, meie eripalgelist õppijaskontingenti silmas pidades, paindlikumaks. Partnerikeskse mõtteviisi väljendusena on TTG õppevormid moodustatud lähtuvalt õppijate vajadustest. Iga TTG-sse õppima asuv õpikuviiline saab lähtuvalt enda võimalustest valida nii õppevormi kui ka selle siseselt sobiva paralleelklassi, mille tunniplaani lähtuda.

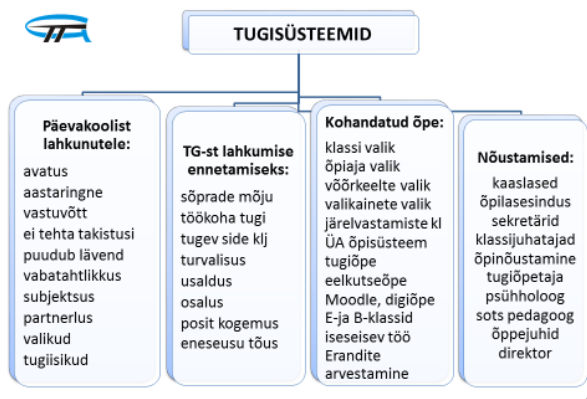
Skeem 13



Õppijakeskse õpetamise aluseks on TTG-s aastatega kujunenud omapärane õppesüsteem, mis koosneb järgmistest „osadest“:

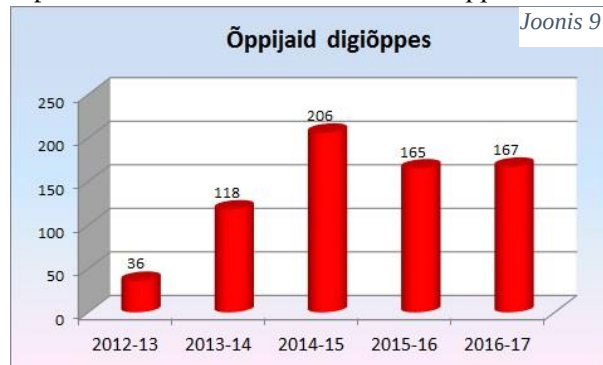
Tugiõpe – aitamaks meie õppijaid, oleme kasutusele võtnud mitmeid meetmeid nii õppeprotsessiga taasisühinemiseks kui ka õppevõlgnevuste likvideerimiseks.

Skeem 14



Viko õpikeskkonda oleme kasutanud üle 10 aasta. Kuna 2016. aastal keskkond suleti, siis vahetasime selle moodsama – **Moodle**’i vastu. Ka seda õpikeskkonda oleme praktiseerinud juba mitu aastat.

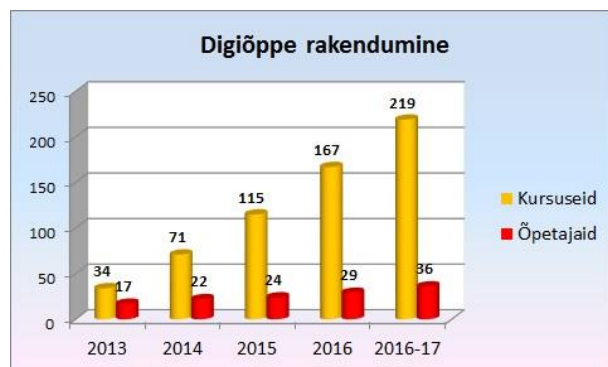
D-õpet ehk digiõpet oleme praegusel kujul praktiseerinud 5 aastat. E-õppe vorme oleme kasutanud juba üle 10 aasta (VIKO õpikeskkond, kooli kodulehe võimalused jne). Selle aja jooksul saadud kogemused on aidanud kaasa uute lahenduste rakendamisel selles valdkonnas. Samas ei planeeri me täielikku üleminekut e-õppele.



Joonis 9

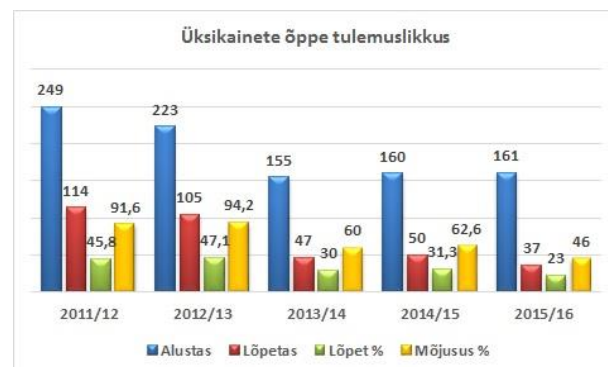
Praeguseks on digiõppes osalejate arv stabiliseerunud. Sellise vormi rakendamiseks tuli ka meie õpetajatel läbida hulk koolitusi ning luua hulgaliselt Moodle`s kasutatavaid kursusi.

Joonis 10



Individuaalne lähenemine – üksikaineõpe on võimalus neile, kel on erinevatel põhjustel klass lõpetamata. Puudu olevaid kursusi on võimalik vastata kas septembrist oktoobrini või ka kevadeni (olenevalt võimalustest ja õppeainete raskusastmest). See õppevorm on leidnud kindla koha meie süsteemis.

Joonis 11



6. ÕPPIJATEGA SEONDUVAD TULEMUSED

Eesmärk: 6-st võimalikust punktist 5

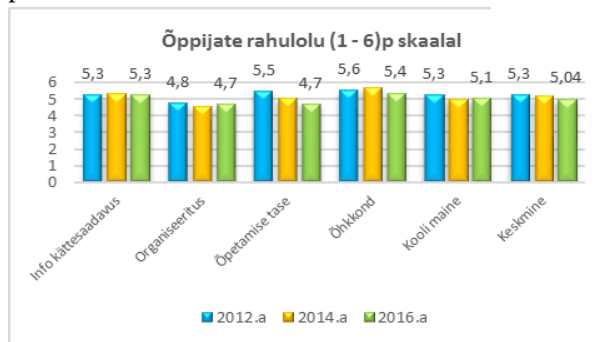
Joonis 12

Põhiprotsessi toimivuse tulemuslikkust iseloomustavad järgmised kaks põhitulemust.

6.1 Õppijate rahulolu

Õppijate rahulolu väljaselgitamiseks viiakse läbi korrapäraseid küsitlusi, mida võib jaotada kolme rühma: uutele sisseastujatele, abiturientidele ning vähemalt aasta koolis õppinutele. Nende küsitluste abil püütakse välja selgitada üldist olukorda ning probleemseid valdkondi. Nõudlikkuse tõstmine (E: $x \geq 5p$ alates 2012. a) on rahulolu hinnangud vahemikus 2012-2016 muutnud reaalsusele enam vastavateks ning juhtkonnale parendustegevuste planeerimisel oluliseks abiks.

Joonis 13

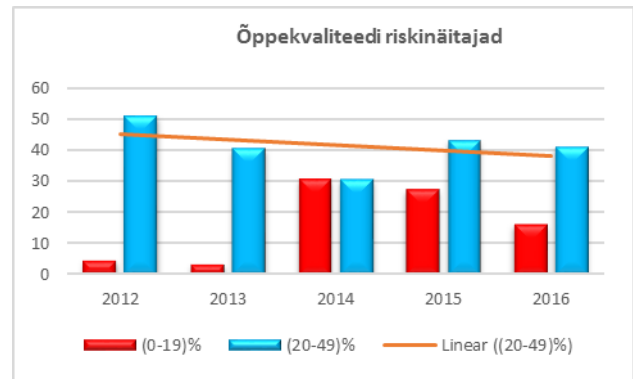
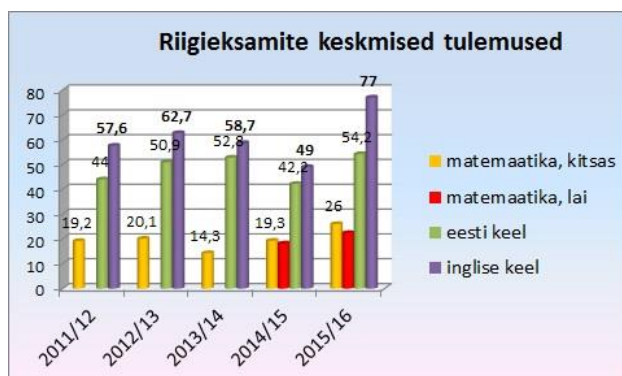


Keskmine rahulolu kooliga on hea ($x > 5,0p$), kuid selle sees on meil kaheks parendusvaldkonnaks organiseeritus ja õpetamise tase. Organiseeritus on üks meie prioriteetidest, millega tegeleme jätkuvalt (õppealase info levitamine, tugiõpetajate kasutamine asendusõpetajana). Järsk rahulolu langus õpetamise osas viitab aga sellele, et sisse viidud innovaatilised uuendused digitaalõppe valdkonnas ei ole kõigile sobivad ja jõukohased. Õppematerjale on asunud kohandama ja lihtsustama. Loodame edasijõudvuse ja rahulolu suurenemisele AK 2017-2021 perioodil.

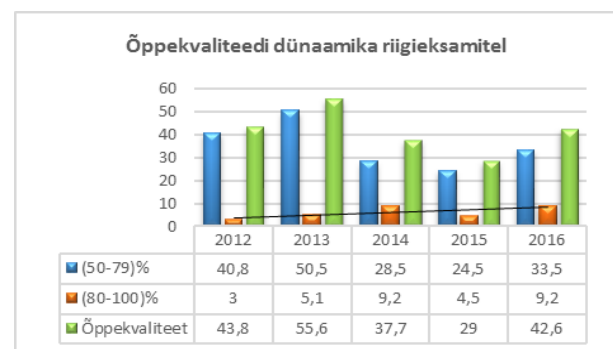
Õpitulemused

Riigeksamite tulemused vaadeldaval perioodil (matemaatika RE jagunes kaheks 2015. a kevadel). Riigeksamite tulemuste osas pöörame rohkem tähelepanu riskirühmale, kelle eksamitulemused võivad jääda alla 20 ja 50 punkti. Nagu nähtub järgnevalt graafikult, on riskigrupi tulemused aeglaselt, kuid siiski nihkunud paremuse poole.

Joonis 14

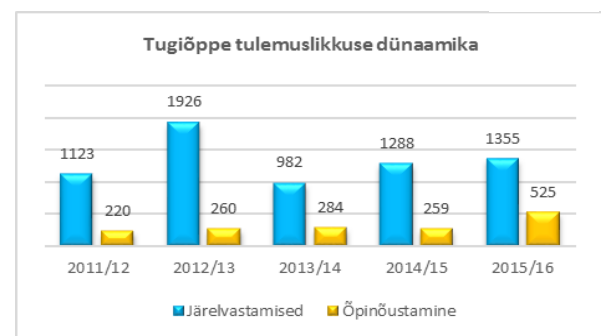


Joonis 18



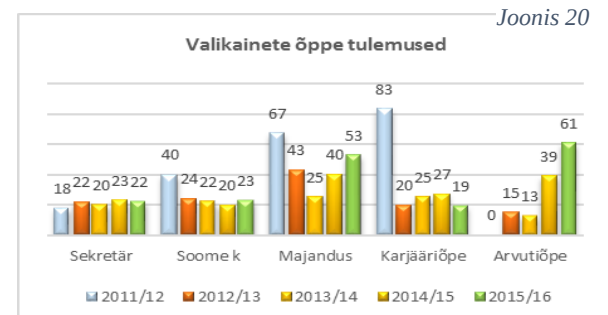
Üheks oluliseks teguriks õppetegevuse parendamisel ja väljalangevuse ennetamisel on tugiõppe ja individuaalvalikute süsteem. SH perioodil on positiivsete vastanute määr tõusnud 41,9 %-lt 96,3-le %-le, mis näitab suhtumise muutust ja õppimiskvaliteedi tõusu.

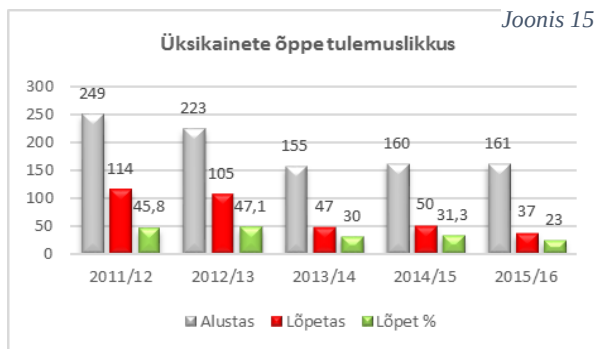
Joonis 19



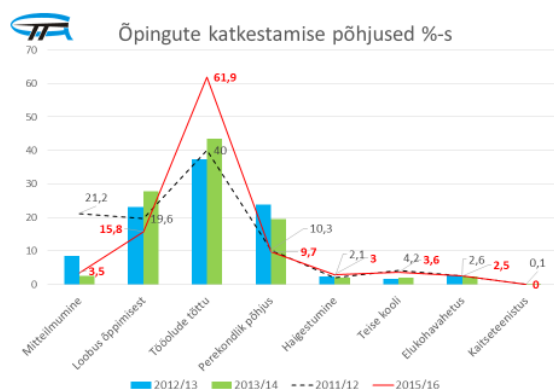
Kooli poolt pakutavates valikainetes (sekretäri eriala, majandusõpe, soome keel ja karjääriõpe) saavad õppijad sooritada ka koolieksami.

Joonis 20

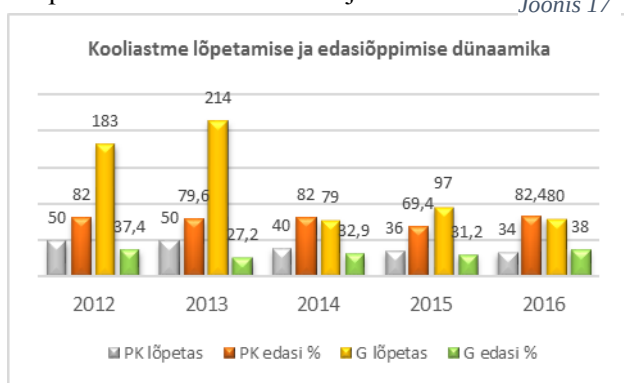




Üksikainete õppes osalejad saavad mh likvideerida ka oma eelmise aasta õpivõlgnevusi, et hiljem liituda täiskoormusel õppesse. Aastati on õpingute katkemist suutnud õppeaastas ÜA õppe kaudu vältida keskmiselt 40-50 õppijat.

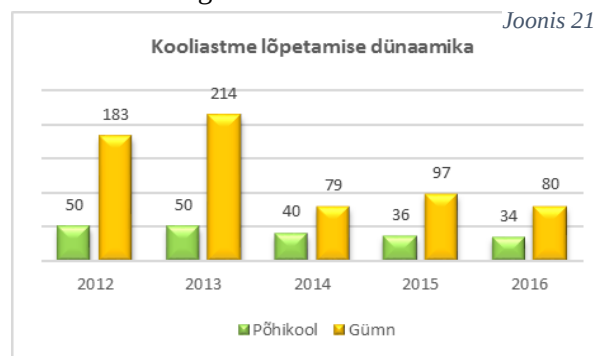


Õpingute katkestamine on ikka veel suureks probleemiks. Selle peamiseks põhjusteks on töö- ja pereprobleemid ning isikliku motivatsiooni ülehindamine. Tööhõive olukord Eestis väljendub koheselt ka meie õppijate dünaamikas, kuid pöördvõrdeliselt. Laialdane tugiõpe, nõustamine ja abi soodustavad eneseusu tõusu õpingute jätkamiseks kas päeva- või kutsekoolides ja TTG-s.

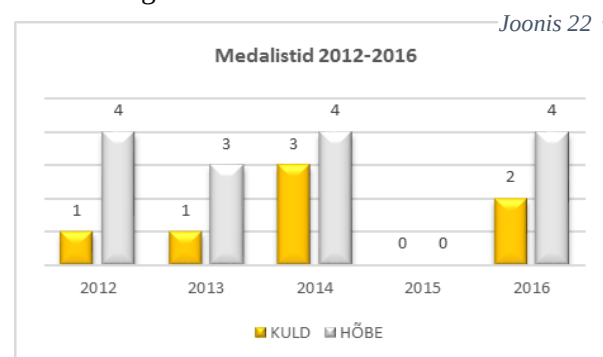


AK 2012-2016 perioodil on põhikooli lõpetajatest jätkanud kohe edasiõppimist 80%. Seega on TTG-s kehtestatud eesmärk $E: x \geq 70\%$ saavutatud. Gümnaasiumi lõpetajatest on asunud SH perioodil keskmiselt edasi õppima 33%. See näitab stabiilsustrendi ja vastab SH süsteemis kehtestatud standardile $E: x \geq 30\%$

TG on keeruka ülesehitusega kool, kus osakonniti on olukorrad ja tulemused väga erinevad. TG lõpetajate arvukus on vähenenud nagu õppijate arvgi. Ootamatust suuremat mõju on ilmselt avaldanud ka riigieksamite kohustuslikkus.

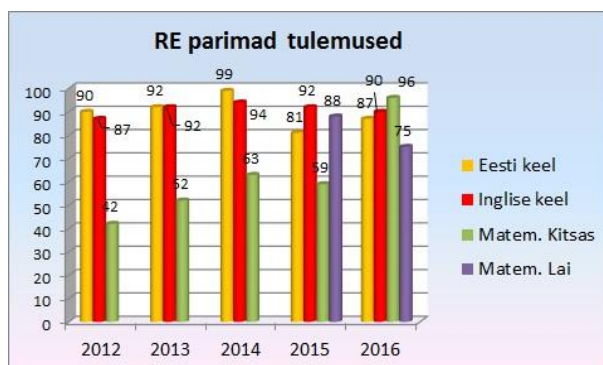


TTG lõpetajad on saanud regulaarselt mitmeid medaleid, erandiks jäi vaid 2015. aasta, mis oli erandlik kogu lennu ulatuses.



TTG kasvatuslik efekt avaldub meie vilistlaste töös. Aastate 2012-2016 jooksul ei ole meie lõpetajatest keegi registreerinud end töötuks. Samuti jätkatakse õpinguid kõrgkoolides, osaletakse tulemuslikult Täiskasvanud Õppija Nädalal korraldatavatel konkurssidel Aasta õppija tiitlile (nt 2011. a võitis selle tiitli meie vilistlane Gaily Hõbemägi ja 2013. a vilistlane Jane Kõrge, kellest on sirgunud meie kooli uus hoolekogu esimees).

Joonis 23



Kõige suuremat rõõmu aga valmistavad õppijad, kes vaatamata tööle ja/või pereelule suudavad õpingud edukalt ja väga edukalt lõpetada. Selliseid on õnneks igal aastal.

7. TÖÖTAJATEGA SEOTUD TULEMUSED

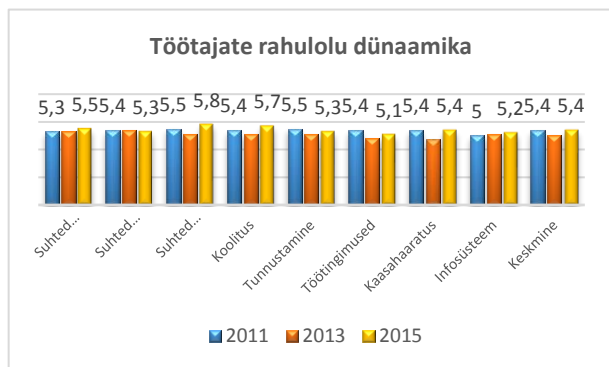
Eesmärk: 6-st võimalikust punktist 5

TTG üldeesmärk on töökohaga rahulolev, pädev ja motiveeritud personal, kes viib ellu TTG eesmärged ja lähtub missioonist.

Töötajate rahulolu on hästi juhitud organisatsiooni tunnus. See peegeldab asutuse mikrokliimat ja sellest sõltuvad organisatsiooni tulemused. Seega püüab TG juhtkond teha omalt poolt kõik töötajate rahulolu suurendamiseks.

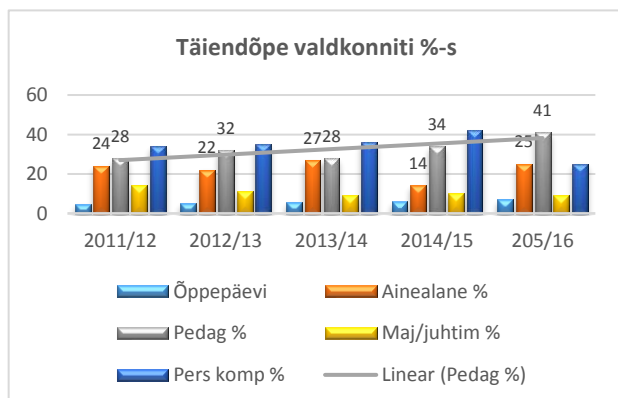
Personali rahulolu uuringuid viiakse TTG-s läbi regulaarselt ja selles osalevad kõik töötajad, hinnates oma rahulolu/mitte rahulolu erinevate valdkondadega (töökorraldus ja -keskkond, areng, motiveeritus, tunnustamine, töötajate vahelised suhted, suhted õppijatega). Rahulolu küsitluste kaudu saab mõõta tegelikku olukorda asutuses. Viimati läbiviidud küsitluse põhjal selgus, et personali rahulolu on püstitatud eesmärkidele vastav.

Joonis 24



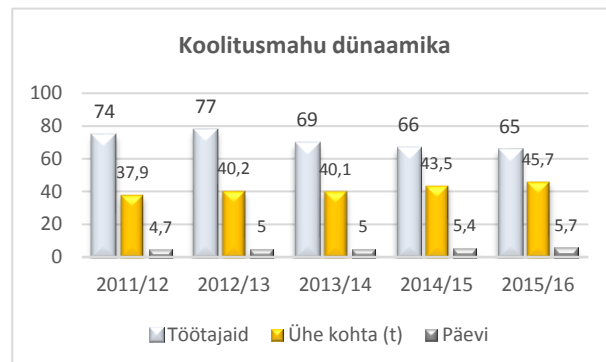
Töötajate hoiakud on organisatsioonile olulised. Inimene töötab asutuse eesmärkide nimel motiveeritult, kui tal on organisatsiooniga emotsionaalne seotus. Selline seos tekib vastastikuse usalduse ja ühiste eesmärkide mõistmise läbi. TG põhiprotsessiks on inimeste areng, mille saavutamiseks on asutuses toimiv koolitussüsteem. Personali täiendõpe toimub koolitusplaani alusel nii sise- kui koolitusfirmade ja kõrgkoolide koolitustena.

Joonis 25



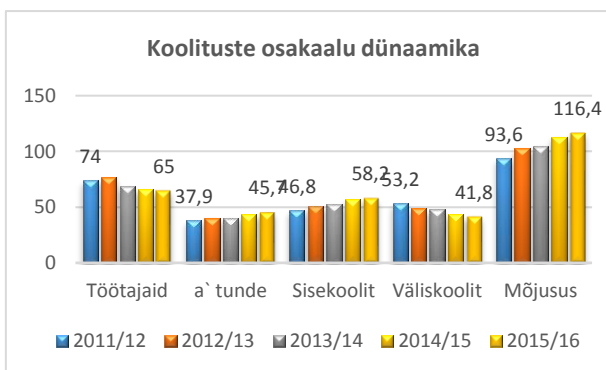
Sisseostetavate täiendkoolituste mahu vähenemine on andnud tõhusa kokkuhoiu koolitusrahade realiseerimisel. Sihikindla kaasamise tulemusena on koolitustest üha enam hakanud osa võtma halduspersonali esindajad ja seega aidanud ühe töötaja koolitatusel kohtu tulemusi parendada.

Joonis 26



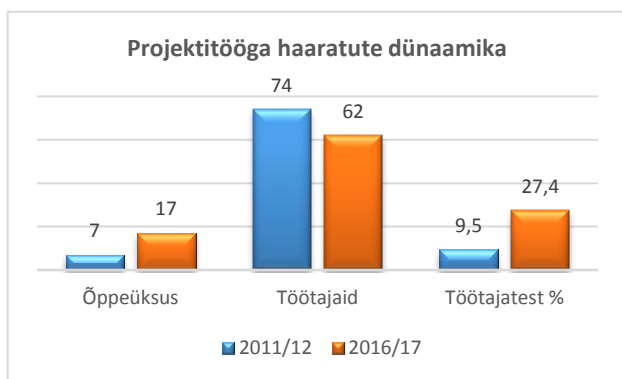
Tänu TTG siselektorite arvu kasvule, eeskätt andragoogi kvalifikatsiooni omavatele õpetajatele, on kooli sisekoolituste arv tõusuteel. TTG töötajate rahulolu kasvu eeltingimuseks võib pidada juhtkonna usaldust, võimetele vastavat ja loovat tööd, osalemist meeskonnatöös ja huvitavaid koolitusi. Siselektorite kasutamine koolitustel tõstab personali enesehinnangut ja tõhustab koolitussüsteemi toimimist. Aktiivselt esinetakse kevadistel metoodikapäevadel „Kollegiit kolleegile“. Lisaks andragoogidele jagavad kolleegidele näpunäiteid ja metoodilisi võtteid ka kõik ülejäänud õpetajad.

Joonis 27



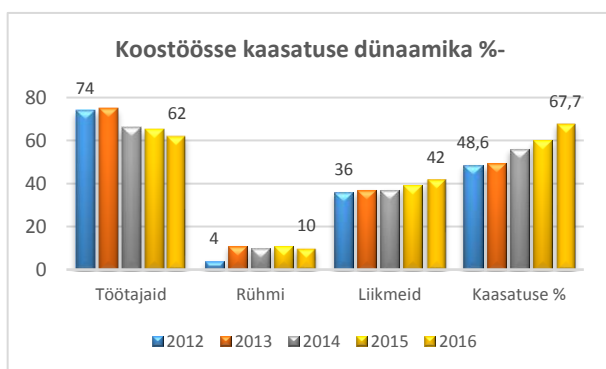
Töökeskonna ühe edutegurina on TTG-s laialdast rakendamist leidnud töötajate kaasamine otsustamise protsessi läbi tööühikute ja aineseksioonide. Osaletakse rahvusvahelistes projektitöös, vabariiklikel üritustel (TÕN) ja rahvusvahelistel ühiskoolitustel partnerkoolidega (Lätist, Soomest ja Eesti täiskasvanute gümnaasiumitest). Ajavahemikus 2011-2016 on suurenenud ka rahvusvaheliste projektidega haaratud töötajate arv ning nendes osalejate protsent.

Joonis 28

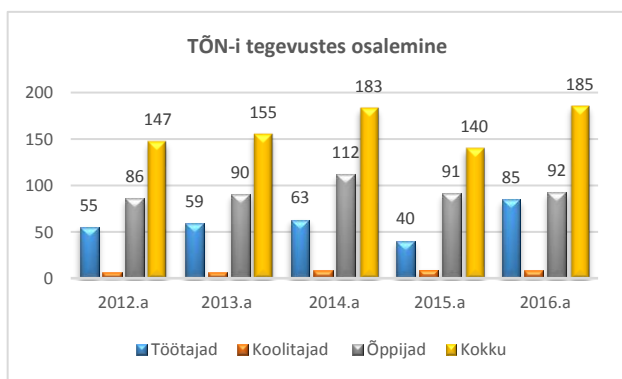


TG töötajate osalemise kasvu elukestvas õppes näitab 16 andragoogi kutset omava ja 10 juhtimiskoolituse läbinud kolleegi olemasolu, samuti huvikursustel osalevate töötajate arvu suurenemine.

Joonis 29



Joonis 30



Oskuslik personalijuhtimine tagab asutuse tulemuslikkuse ja konkurentsivõime. TTG otseselt personaliga seotud näitajad - oskused, hoiakud, loovus, arengu- ja kohanemisvõime määravad organisatsiooni edukuse. Selle saavutamisel peab järgima personalipoliitika põhieesmärgid – töötajate hoidmist ja arendamist, arukate palga- ja motivatsioonisüsteemide olemasolu, koolitusi ja karjäärinõustamisi.

TTG-s on oskuslikult välja töötatud personali tunnustamise ja motiveerimise süsteem. Traditsioonilisel sügisel strategiakoolitusel toimub tiitli „Aasta kolleeg“ omistamine kooli töötajate poolt esitatud kandidaadile ja humoorika võistluse „Aasta kalastaja“ võitja välja kuulutamine.

Tabel 11

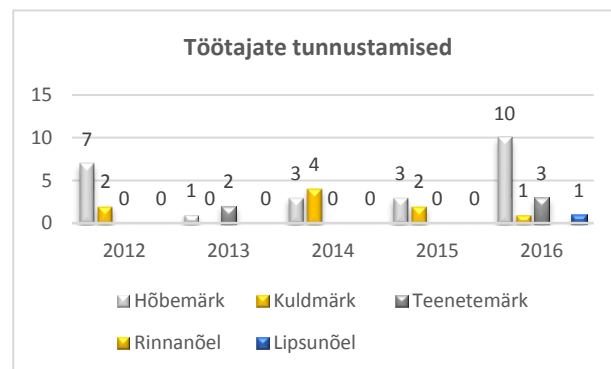


Tunnustamine

	Meie parim	Aasta õpetaja	Aasta kalastaja
2006/07	Anne Klaas	Endla Koppa	Erika Külm
2007/08	Vello Ant	Sanne Keerd	Endel Kristjan
2008/09	Jüri Proosa	Endla Koppa	Natalja Jochim
2009/10	Katrin Kirk-Saarmets	Alo Särg	Kaire Karon
2010/11	Reio Kiidli	Reio Kiidli	Terje Alandi
2011/12	Rita Metsmaker	Alda Raidmaa	Heiki Kiidli
2012/13	Neeme Randrüüt	Andres Falk	Katriin Kaptein
2013/14	Ave Soekov	Tanel Kuklane	Ella Šved
2014/15	Egert Klaas	Eda Tuvikene	Alda Raidmaa
2015/16	Eda Tuvikene	Endla Koppa	Ella Šved

Koolis pikaajaliselt töötanud inimesi tunnustatakse kooli teenetemärkidega. Õpilasesinduse poolt läbiviidud küsitluse tulemusena selgub õppijate arvates „Aasta õpetaja“ tiitli omanik.

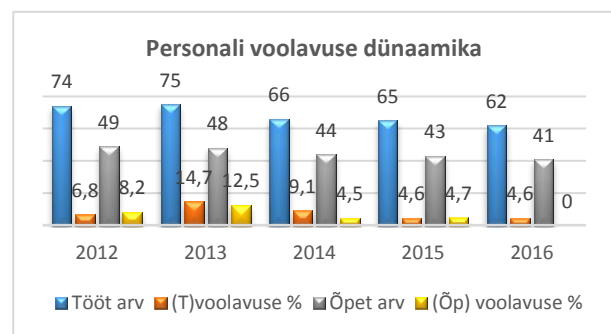
Joonis 31



Edukalt kulgeva personalitöö tulemuseks on TTG töötajate rahulolu ja juhtkonna hooliv suhtumine töötajaskonda.

Tänu töötajate rahulolu ja kindlustunde suurenemisele on personal stabiilne – voolavus minimaalne ning seotud põhiliselt pensionile jäämisega.

Joonis 32



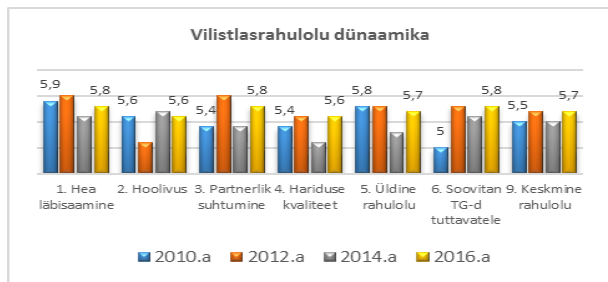
8. ÜHISKONNAGA SEOTUD TULEMUSED

Eesmärk Oleme igal aastal ühiskonna poolt tunnustatud

8.1 Ühiskonna rahulolu

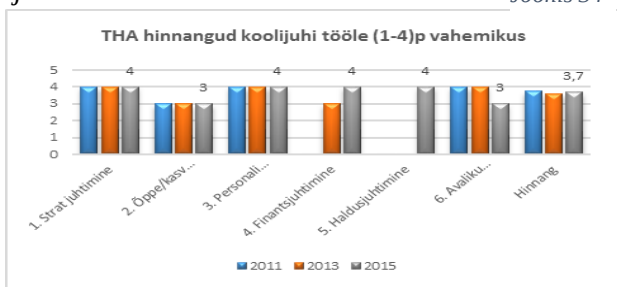
TTG, Eesti suurima täiskasvanute gümnaasiumi otsene mõju ühiskonnale väljendub eelkõige tegevustes läbi huvigruppide. TTG olulisteks huvigruppideks on kooli vilistlased, haridusametnikud ja partnerid. Kool peab tähtsaks neilt kõigilt tagasiside saamist. Selleks korraldatakse kokkusaamisi, tehakse järeldusi koolijuhile antud hinnangute või TTG poolt organiseeritud koolitustest osavõtu alusel.

Joonis 33

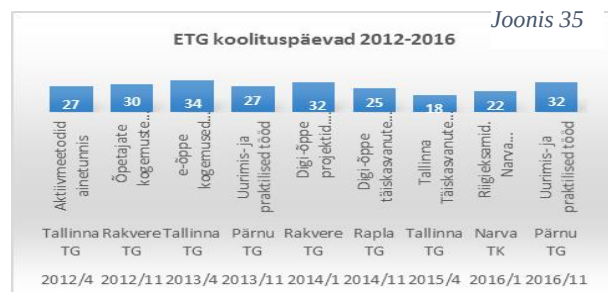


Vilistlaste kõrge rahulolu meie kooliga (skaalal 1-6 punkti on keskmiselt 5,7) on tunnustuseks koolitegevustes rakendatud väärtustele: *usaldus, kvaliteet ja avatus*.

Joonis 34



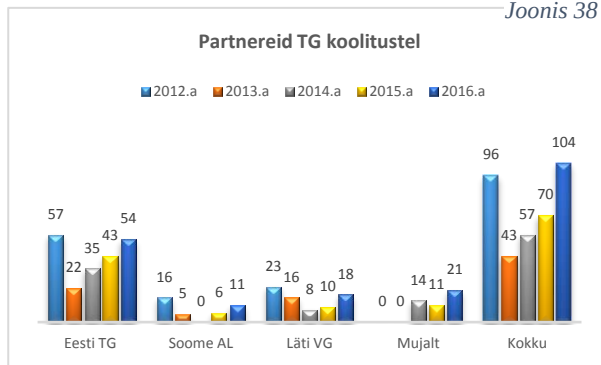
Haridusametnikud ühe olulisema huvipoolena on THA poolt hinnanud regulaarselt koolijuhti ajavahemikus 2005-2015. Hinnangud peegeldavad rahulolu, tulemuseks maksimumilähedased hinded (4 hinnangut *suurepärane* ja 3 *stabiilselt hea*).



TTG on eestvedajaks Täiskasvanute Gümnaasiumide Õpetajate Ühingu töö koordineerimisel ning läbiviimisel. See on ühelt poolt vabatahtlik initsiatiiv ja samas **partnerite** suur usaldus ja rahulolu. Meie õpetaja Ella Šved on jätkuvalt valitud ühingu esimeheks. Ka esindustööga on partnerid rahul, sest direktor H. Kiidlit on alates 2004. aastast korduvalt valitud esindama kõiki täiskasvanute gümnaasiume Täiskasvanuhariduse Nõukokku.

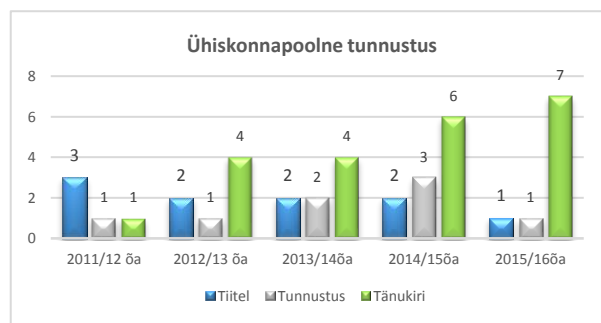
Partnerite ringi kuuluvad alates 2001. aastast alanud koostöö alusel ka esindajad naaberriikidest. 2016. aastal teeme lepingute alusel koostööd Oulu, Riia ja Jelgava täiskasvanute koolidega (lisaks Haapsalu TG-ga). Kohtutakse regulaarselt kaks kuni kolm korda aastas (jaanuarikuu koolituspäeval, aprillikuu õpilasesinduste kohtumispäevadel ja augustikuu õpetajate koolitus- ning kultuuripäevadel).

Joonis 38



Partnerite rahulolu väljendavad kokkusaamiste järjepidevus ja meie koolitustest osavõtu rohkus. Huvipoolte ja partneritega koostööd ning suhteid oleme loonud, hoidnud ja arendanud. See on meie strateegia, mis on toonud koolile nii tööd, tuntuks kui ka tunnustust.

Joonis 39



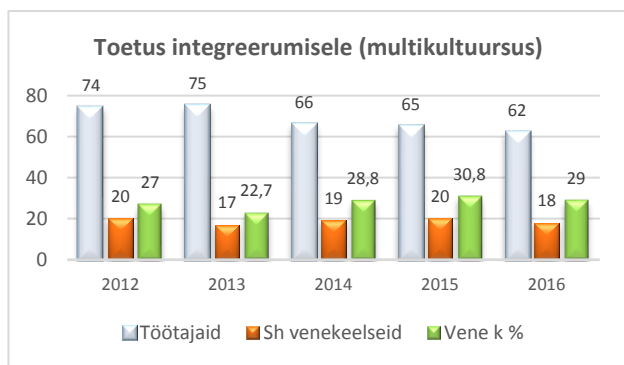
Tiitlid, mis koolile omistatud, on aastatepikkuse koostöö ja õpitu rakendamise teel saavutatud. Oleme kooliga AK 2012-2016 perioodil osalenud väga mitmel erineva tasemega konkurssidel ja saavutanud esikohti kvaliteedijuhtimise, koolitusorganisatsioonina tegutsemise ning innovaatilise tegutsemise eest. Tunnustust oleme saanud rahvusvahelise koostöö, parima lõimumisprojekti ja parima koostööprojekti eest. Tänukirjad on antud meie töötajatele personaalse panuse osutamise eest THA poolt organiseeritud haridusalastes ettevõtmistes ja kauaaegse ning eduka juhtimistegevuse eest Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumis. Kõik eelnimetatud tunnustused väljendavad ühiskonnapoolset rahulolu ja on kooli mõjukuse kasvule olulised.

8.2 Mõju ühiskonnale

TTG töökeskkond on multikultuurne. Lasnamäele kolimise, kooli struktuuri liitunud vanglakoolide ja lõimumisklassi loomise tõttu vajasime õpetajaid, kes suudaksid konsulteerida venekeelseid õppijaid ka nende emakeeles. TTG-s on kõigis vajalikes õpperühmades ja nn raskemates õppeainetes olemas õpetajad, kes suudavad ainealast õpet läbi viia nii eesti kui vene keeles. Kokku on meil 41 õpetaja hulgas 2016./2017. õppeaastal 8 pedagoogi (19,5%), kelle kodune keel on vene keel, kuid sama hästi suudavad nad end väljendada ka eesti keeles.

Koos halduspersonaliga on meil vene keelekeskkonnast pärit töötajaid 18, mis moodustab 62-st 29%. Järgmisel sisehindamise perioodil on kavas laiendada lõimumisõpet ka põhikooli klassides ning siis tekib vajadus veel 2-3 venekeelse õpetaja järele. Teeme selleks eeltööd.

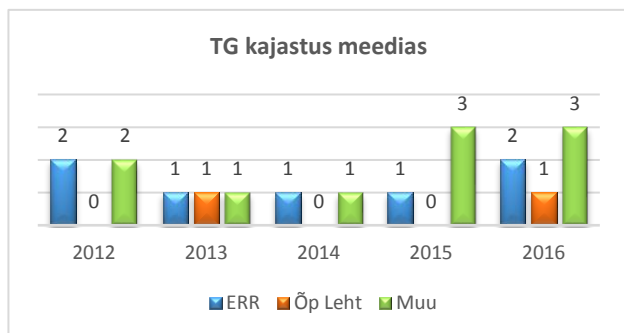
Joonis 36



Alates 2014. aastast osaleme Tallinna Lasnamäe haridusvaldkonna aasta tegija konkursil. Meie koolist omistati see tunnustus 2014. a peainformaatik Reio Kiidlile ja 2015. a personalijuht Leelo Uussalule. 2016. a lõpus esitame TTG poolt nominendiks meie majandusjuht Jüri Proosa, kes on palju aidanud kaasa koolikeskkonna parendamisele.

Lisaks raadiole ja „Õpetajate Lehele“ on iga-aastaseks koolielu tutvustajaks kujunenud ka kohalik ajaleht „Lasnamäe Leht“.

Joonis 37



Meie vene keele õpetajad on tutvustanud seal integratsiooni klassi töö põhimõtteid ja teinud sellega head reklaami koolile. Õpilasarv on integratsiooni klassides seeläbi tõusnud.

Kool toimib ühiskonnas edukalt. Hea koostöö, partnerluse ja andragoogiliste õppemeetodite rakendamisega soovime tõsta usaldust meie kooli suhtes Lasnamäe ja laiemalt kogu Tallinna venekeelsete inimeste seas ja eriti nendes, kellel on jäänud haridustee erinevatel põhjustel pooleli põhikooli- või gümnaasiumiastmes. Loodame sellega suurendada (õigemini taastada) meie kooli õpilasarvu jälle vahemikku 1200-1400.

Säästlik majandamine ja keskkonnahoid on kujunenud TTG keskseks väärtuseks. Prügimajanduse ja energiasäästlikkuse vallas oleme kooliperele otseseks suunanäitajaks, püüdes ise kõiki neid põhimõtteid läbipaistvalt rakendada.

Tabel 12



Keskkonnahoid ja säästlik majandamine ja *heategevus

Tähtsad ülekoollised tegevused:

- koolimaja remontimine
- koolimööbli renoveerimine
- uue mööbli valmistamine
- soojusenergia automaatne reguleerimine
- valgustatuse seire
- hõõglampide asendamine säästupirnidega
- kaasaegne ID- kaardil toimiv paljundusmasin
- energiasäästlikud printerid ja arvutid
- jäätmete käitlemise süsteem
- * korjandus – ÕE initsiatiiv koerte varjupaiga toetamiseks
- toimeabi Norrrast meie õppijatele ning töötajatele

Säästliku majandamise kaudu on saavutatud olulist kokkuhoidu halduskuludelt (vesi, elekter, soojus). Sihikindla tegevuse tulemusena on suudetud juurutada TTG-s suhteliselt keskkonnahoidlik lähenemine, mis on suunatud eelkõige vahendite (paber, printeri tahm jms) kokkuhoiule või taaskasutusele. Koolis on korraldatud nõuetele vastav prügikogumine ja -sorteerimine ning sihikindel kooli territooriumi haljastuse ja korrashoiu tegevus. Turvaeasmärkidel suudeti korrastada ja osaliselt uuendada piirdetara, ehitada korrustevahelised tulekindlad turvauksed jms.

TTG personal tajub enda sotsiaalset vastutust – üldkeskhariduse omandamisele kaasaaitamise funktsiooni kõrval näeme olulise lisaväärtusena ka sotsiaalkeskuse teenuste pakkumist: nõustame õppijaid sotsiaalpedagoogiliselt ja psühholoogiliselt. Lisaks töötab maja B-korpuse III korrusel juba 10 aastat Lasnamäe Sotsiaalkeskuse laste päevakeskus. Keskuse teenuse eesmärk on luua koolikohustuslikele lastele tingimused lapse võimete tasakaalustatud arenguks ning pakkuda talle päevast toetust ja rakendust ning abi õppetöös. Suhtume nende töösse suure respektiga. Ka meie kooli õpilasesindus teeb igal aastal 1-2 korjandust sotsiaalkeskuses käivate laste toetamiseks (õppetarbed, puuviljad jms). Oleme sellega TTG mõjukust Lasnamäel suurendanud.

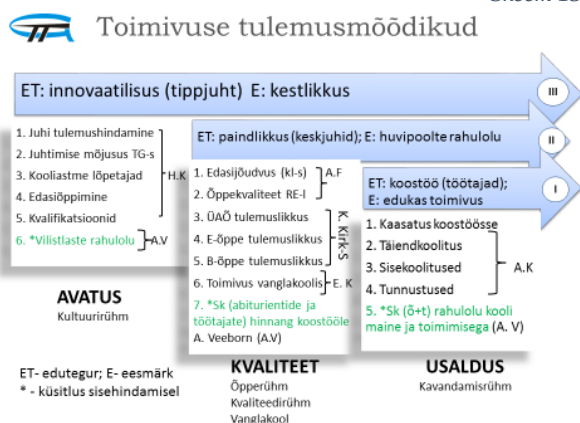
9. TOIMIVUSE VÕTMETULEMUSED

Eesmärk: Re sooritustest 50 % on $\geq 50p$

Brändist, strateegilistest eesmärkidest ja väärtustest tulenevalt on kujunenud TTG võtmetulemuste süsteem. See on unikaalne, kooli arenguloo viimase 20 aasta jooksul õpitu ja kogetu põhjal meeskonnatöös loodud süsteem, mille toimimist mõeldakse sisehindamise käigus regulaarselt.

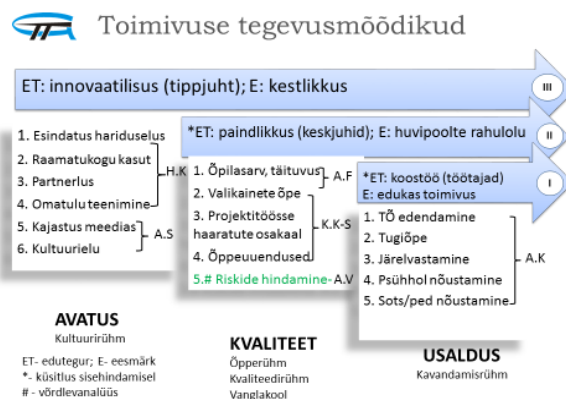
Koosõppimise ja kogemuste põhjal nimetame sellist juhtimiskäsitlust *suhtele orienteeritud väärtus-põhiseks kvaliteedijuhtimiseks*.

Skeem 15



Kooli tervikjuhtimisse on 2016./2017. õppeaastal kaasatud kokku 5 koostöörühma, kellele on usaldatud eestvedamine ja vastutamine olulistes koolitöö valdkondades. Neis valdkondades planeeritavad, teostatavad ja vajadusel parendatavad protsessid on kooli arengu huvides olulised, sest annavad organisatsiooni toimivuse kohta nii välis- kui siseklientidele adekvaatset informatsiooni, aidates seeläbi tagada strateegilise eesmärgi *kestlikkus* saavutamist.

Skeem 16

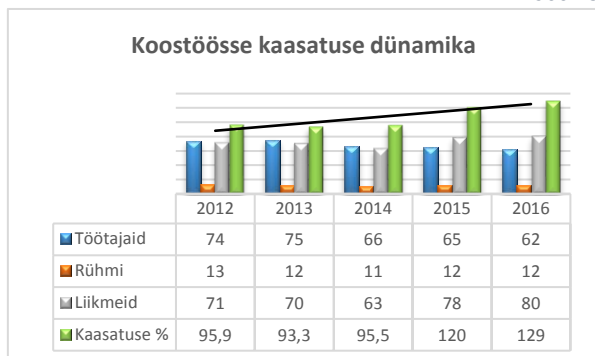


9.1 Organisatsiooni tulemused, mis on saavutatud seoses organisatsiooni väljapoole suunatud eesmärkide täitmisega. (TTG toimivuse tulemused)

1) Väärtust USALDUS ja eesmärki *Edukas toimivus* väljendavad tulemused

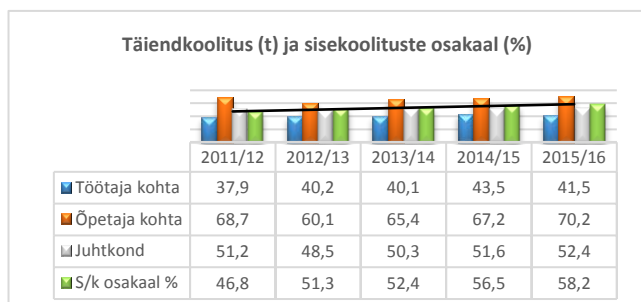
TTG töötajad on kaasatud koostöösse järgmiselt: juhtimises 5 töörühma (37 liiget), ainealaseid sektsioone 5 (31 liiget), tervisenõukokku 7 ja töökeskkonna nõukokku 5 liiget. Õpetajad kuuluvad 2 koostöörühma.

Joonis 40



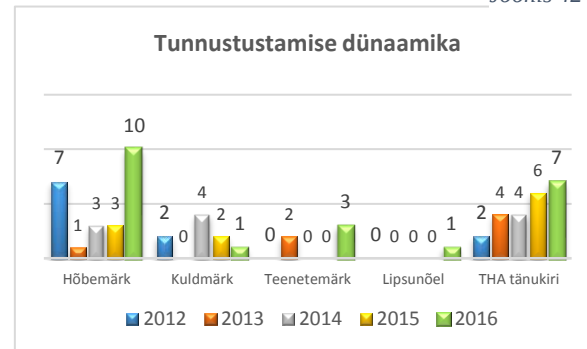
Nii kaasatus, koolitumismahud kui ka sisekoolituste osakaal on AK 2012-2016 perioodil suurenenud.

Joonis 41



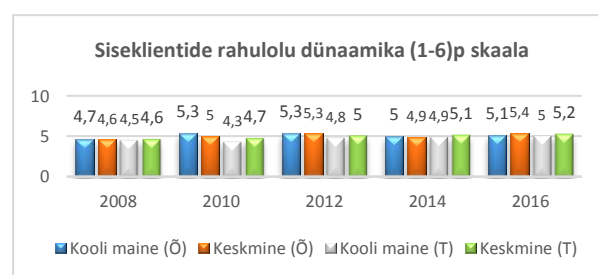
Koolitöötajate tunnustamise aluseks on „Tunnustamise ja motivatsiooni süsteem“ ning rahaliste lisatasude ning preemiade maksmisel „Palgajuhend“.

Joonis 42



Teenetemärgid saavad töötajad, kes on pikka aega töötanud meie koolis, ja THA on tänanud töötajaid tänukirjadega heade tulemuste eest Tallinna haridusnitsiatiivides. TTG sisest head koostööd ja edukat toimivust väljendab siseklientide rahulolu stabiilsus.

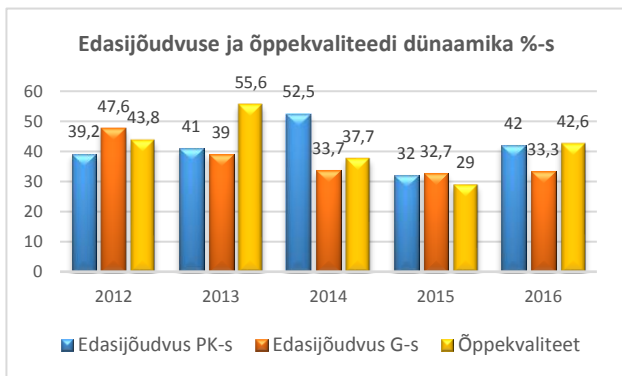
Joonis 43



2) Väärtust KVALITEET ja eesmärki Huvipoolte rahulolu väljendavad tulemused

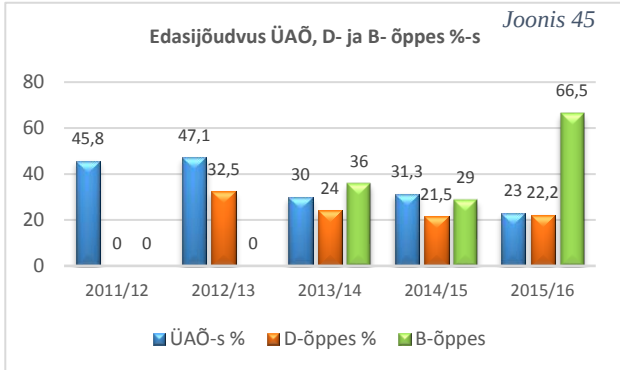
Edasijõudvus kooliastmeti ja õppekvaliteet TTG-s sõltuvad suuresti igal aastal komplekteerunud õpilaskoosseisust, nende motiveeritusest kui ka majandusolukorrast. Pidev vajadus jagada end kodu, töö, kooli ja huvide vahel jätab sageli tahaplaanile kooliskäimise ja õppimise.

Joonis 44



Seetõttu on õpetajate töö eriti keeruline, õpe diferentseeritud ning õpitased erinevad. Edasijõudvus ning väljunditase, milles kool saab aidata, sõltuvad heast koostööst ning õppija

Joonis 45

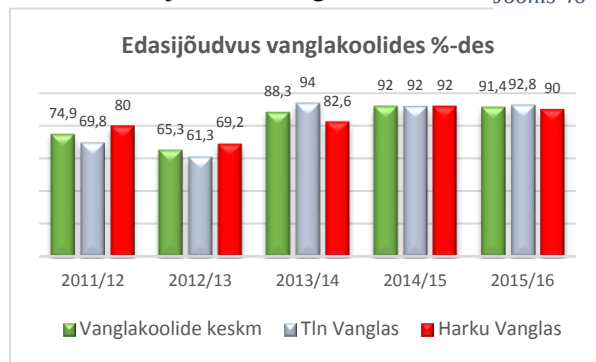


eesmärgipüstitusest, motiveeritusest ja võimalustest. Täiskasvanud inimestele õppimisvõimaluste loomisel tegutseb kool väga paindlikult, pakkudes lisaks rühmaõppele koolis individuaalsemaid lahendusi üksikainete- ja digiõppe näol. Integreerumishuvilistele on loodud B-õpe, kus aidatakse venekeelsetes koolides õppinutel sujuvalt üle minna eestikeelsele õppele. Tänu paindlikkusele on suudetud hoida nii õppekvaliteet kui ka edasijõudvus oludele vastavalt osapooltele rahuldav/optimaalsena.

TTG erisust lisab ka vanglakooli olemasolu kooli ühtses struktuuris. Alates 2005. aastast kuulub struktuuri Tallinna Vangla ja alates 2011. a Harku Murru Vangla. 2016. aastal ühendati need vanglad ühtseks tervikuks Tallinna Vangla territooriumil (Magasini 35) ning alates sama aasta septembrist toimub õpe nii mees- kui naiskinnipeetavatele ühtsetes kooliruumides. Taoline olukord on seadnud õppeprotsessi ülesehitamise, sobitamise ning läbiviimise eriti keerukasse olukorda. Hoolimata sellest, püüavad õpetajad enda eeskuju ja kvaliteetse

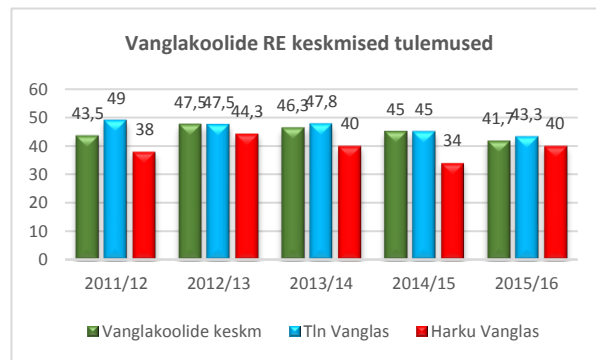
õpetamise kaudu anda õppijatele lisaks ainealastele teadmistele ka informatsiooni nende normide ja reeglite kohta, mis aitavad kinnipeetaval paremini toime tulla väljaspool vanglat (edasiõppimine, töötamine, hakkamasaamine, pereelu jne). Edasijõudvus vanglakoolides on võrreldes Katleri kooliosaga oluliselt kõrgem. Tuleb alluda kehtestatud korrale ja koolitöös osaleda - sealt ka tulemused. TTG õpetajad, oma ala professionaalid, oskavad neid õpetada nii, et edasijõudmatuse põhjuseks ei saa kujuneda kehvad õpitulemused, vaid vangla sisekorra rikkumisega seonduv (kartserisse saatmine, ümberpaigutamine teise osakonda või kinnipidamisasutusse).

Need, kes jõuavad riigieksamiteni, Joonis 46



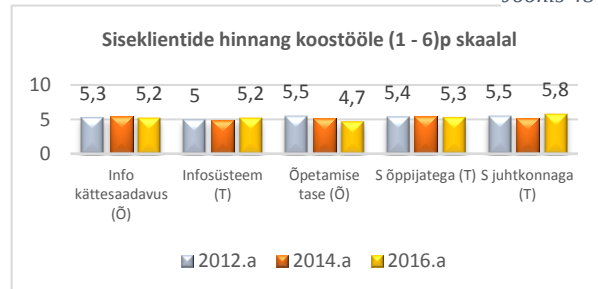
sooritavad eksamid kvaliteetselt ja headele tulemustele - toovad rahulolu kõigile õppega seotud huvipooltele ja annavad usku ning indu järgmisteks õppe-aastateks.

Joonis 47



Õpe on väärikas koostööprotsess, mille üle rahulolu tundmiseks peavad olema tagatud mõned olulised näitajad (informeeritus, hea õpetamise tase, head suhted). TG-s on osapoolte rahulolu olnud sisehindamise perioodil stabiilselt kõrge. Rahulolu langus õpetamise taseme osas on seotud D-õppe ülejõukäivusega paljudele õppuritele.

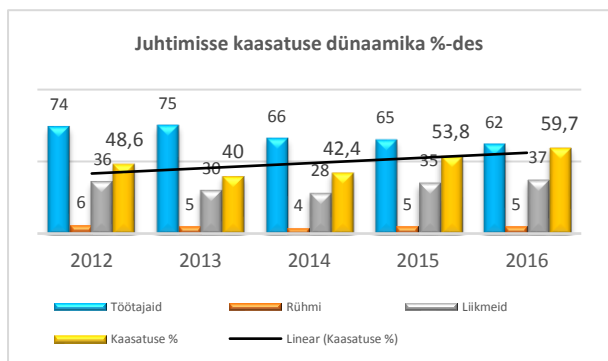
Joonis 48



3) Väärtust AVATUS ja eesmärki Kestlikkus väljendavad tulemused

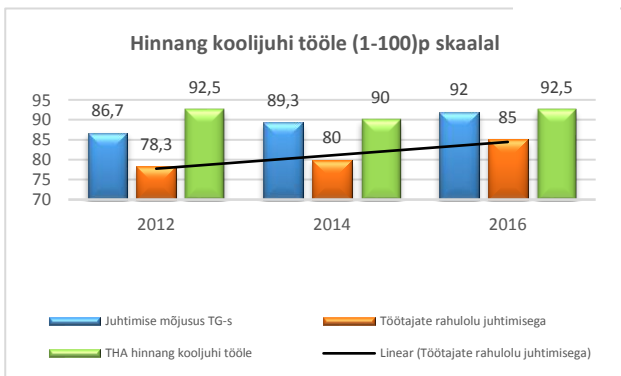
TTG juhi töös on olnud 20 aasta jooksul tähtis arendada ja aidata kaasa missiooni ning visiooni loomisele ja täitmisele elukestva õppe valdkonnas ning nende sidestamisele ülekooliliste väärtuste ja tegevustega. See on õnnestunud laialdase juhtimise kaasamise, koosõppimise ning meeskonnatöö kaudu. *Avatud juhtimine:* kaasatus, huvipooltega arvestamine, paindlikkus ja pidev muutumine on aastate jooksul teinud töötajatele juhtimise mõistetavaks ning omavastutusega seonduvaks.

Joonis 49



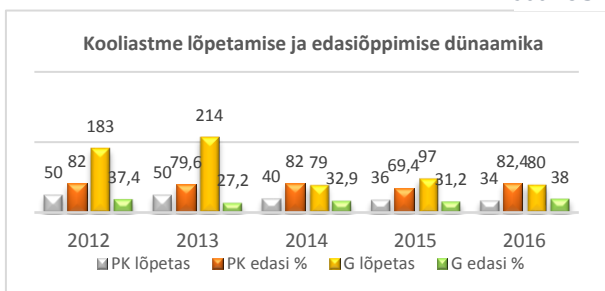
Seetõttu on töötajate rahulolu juhtimisega aastatega üha suurenenud. Ka juhtimise mõjususe ehk püstitatud eesmärkide saavutamise tase on positiivse trendiga muutus, näitab, et juhtkonnas püstitatud eesmärgid on realselt saavutatavad.

Joonis 50



THA poolt TTG koolijuhile läbiviidav tulemusjuhtimise hinnang on olnud aastati kõrge, väljendades taset *suurepärane, eeskuju vääriv*. Kooliastme lõpetamise ja edasiõppimise dünaamika võrdlusest selgub asjaolu, et mida väiksem on

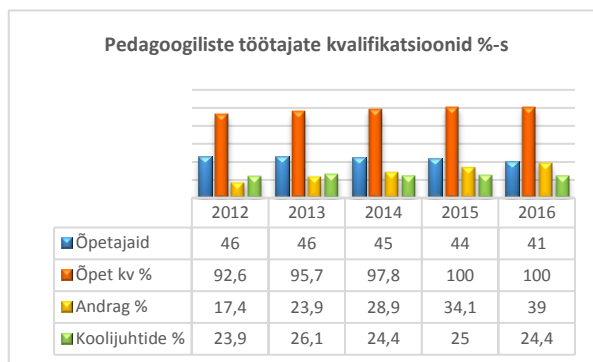
Joonis 51



lõpetajate arv, seda suurem on protsentuaalne osakaal edasiõppijaid järgmises kooliastmes, ulatudes põhikooli lõpetajate hulgas 82%-le ja gümnaasiumilõpetajate hulgas 38%-le.

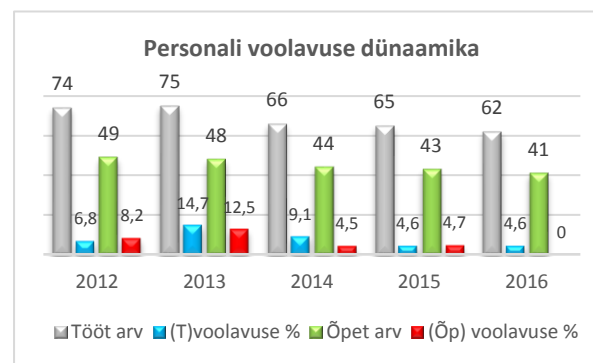
TTG üheks võtmetulemuseks on pedagoogiliste töötajate kvalifikatsioonid. See on sihikindla koolitamise tulemusena saavutatud silmapaistev tase, kus koolis omavad kõik 41 õpetajat 100%-lt õpetajatööks vajalikku kvalifikatsiooni ning lisaks on omistatud nende hulgast 16-le täiskasvanute koolitaja ja 10-le koolijuhile kvalifikatsiooni.

Joonis 52



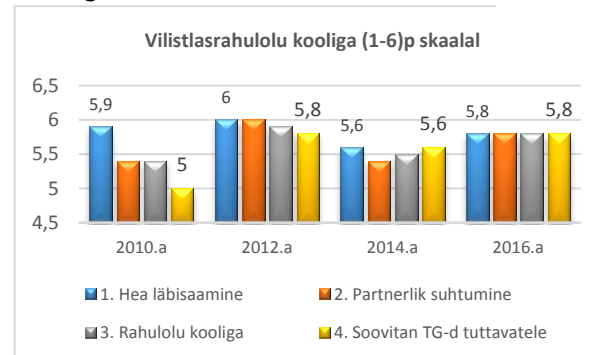
Selline koolitumise tase ja koolipoolne lisatasu vastava kvalifikatsiooni eest võimaldab paremini teha meeskonnatööd ning hoiab õpetajate voolavuse minimaalsena, ulatudes töötajatel 4,6% ja õpetajatel 0-ni.

Joonis 53



TTG reklaamimisel väljaspool kooli etendavad tähtsat rolli kooli vilistlased, keda on alates 1997. aastast 3089. Nende poolt antud kõrgeid hinnanguid kooli ja eriti hea läbisaamise või partneriliku suhtumise kohta on aluseks, soovitamaks TTG-d oma tuttavatele. Kooli kestlikkuse tagamiseks on see väga hea.

Joonis 54



9.2 Organisatsiooni tulemused, mis on seoses organisatsiooni sissepoole suunatud eesmärkide täitmisega saavutatud (TTG toimivuse näitajad)

1) Väärtust USALDUS ja eesmärki *Edukas toimivus* väljendavad tegevused

TTG kui täiskasvanute kooli missiooniks on *elada eetiliselt ja õpetada elukestvalt õppima*. Eesmärgi *edukas toimivus* saavutamiseks rakendatakse avatud juhtimises väärtust *usaldus* ja seetõttu on palju olulisi asju usaldatud koostöörühmadele eestvedamiseks. Koostegutsemine nõuab eetilist käitumist ja selle ohjamiseks on välja töötatud meie väärtustele ja ootustele rajanev eetikakoodeks.

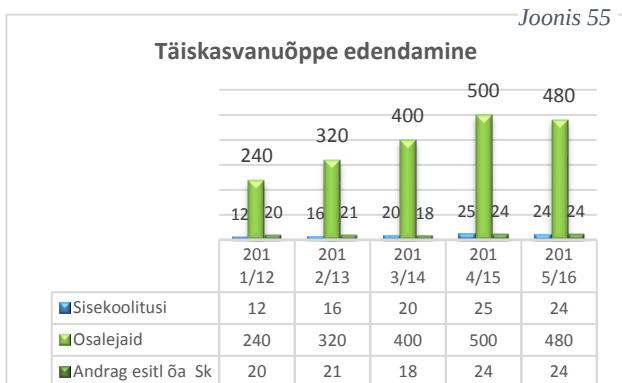


Eetikakoodeks

Tabel 13

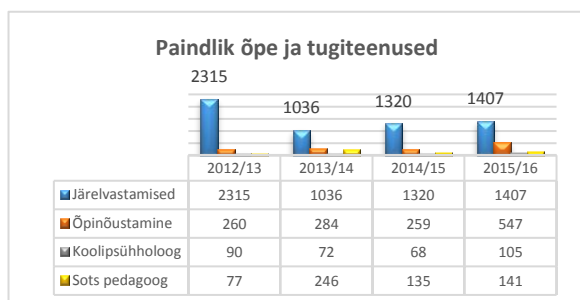
1. Sina pead hoolima oma tööst ja töökohast.
2. Sina ei pea armastama oma ülemust, kuid pead tema juhtnööre tõsiselt võtma ja ka täitma.
3. Õppijad on Sinu jaoks koolis väga tähtsad partnerid.
4. Õppijaid peame me hindama, kuid mitte neile hinnanguid andma.
5. Kolleegid on Sinu jaoks tööajal kui õed ja vennad.
6. Sina pead oma töökohast ja tööandjast vaid head kõnelema.
7. Sina pead koostööd tegema kolleegidega.
8. Sa pead südamega ja pühendunult oma tööd tegema.
9. Sina pead olema heatujuline.
10. Sina pead oma isiklikud mured tööle minnes koju ja töömured koju minnes kooli jätma.

Eetiline käitumine ja võrdsed partnerlussuhted on suurendanud meie head mainet ühiskonnas ja seeläbi kasvatanud usaldust meie koolituspäevade suhtes. Osalejaid meie koolitustel on lisaks TG-le nii partnerkoolide hulgast Eestist, Lätist kui ka Soomest.



TG siseses koostöös loovad usaldust ja aitavad edukale toimivusele kaasa paindlik õpe ja nõustamised – näide meie sotsiaalsest vastutamisest.

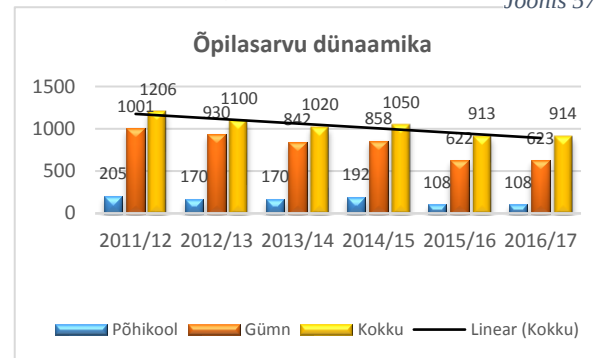
Joonis 56



2) Väärtust KVALITEET ja eesmärki *Huvipoolte rahulolu* väljendavad tegevused

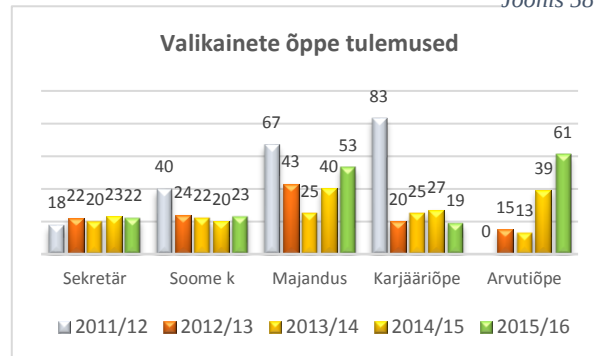
Optimaalse õpilasarvu saavutamine ja säilitamine on protsess, mis kujundab huvipoolte rahulolu kvaliteetse õppekoostöö kaudu. Meie kool on endiselt suurim täiskasvanute gümnaasium Eestis, **kuid kahjuks on õpilasarv langenud, nagu kõikides koolides, ka meil.**

Joonis 57



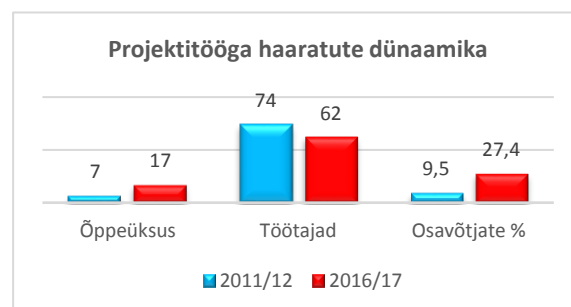
Et säilitada endist standardit, oleme hakanud hoolsalt arvestama klasside täituvust ja suurendanud õpivalikute hulka. Paindlikku õpet iseloomustavad lisaks erinevatele õppevormidele ka võimalus õppida mitmeid valikaineid. Kursuste lõpetanute arvud näitavad, et huvilisi on jätkunud kõikidele pakutavatele kursustele.

Joonis 58



Projektitöö loob lisaväärtusi meie õppijatele, teeb paindlikumaks õpet ja võimaldab saada lisatasu tegijatel. Need kokku suurendavad koolisisest huvipoolte rahulolu. Alates 2016. aastast on käsil ESF projekt „Teisel ringil targaks (Tallinna Täiskasvanute Gümnaasium)“. Loodame luua väärtusi, mis tooksid õpingud katkestanuid arvukalt koolisõppele tagasi.

Joonis 59



Õppeuendused peavad parendama õppekvaliteeti ja suurendama huvipoolte rahulolu. Oleme sellega pidevalt tegelenud. 2013./2014. õppeaastast alustasime integratsiooniklassi projektiga, mis kujunes väga edukaks. Alustasime ühe kümnenda klassiga, kuhu võtsime vene õppekeele põhikooli lõpetanud. 2016. aasta on kolmes gümnaasiumiklassis kokku 47 õppurit. Valikainete loetelusse lisasime 2012./2013. õppeaastal arvutiõppe ning nüüdseks on võimalik seda õppida kõikides gümnaasiumiklassides. 2015./2016. õppeaastal töötasime meeskonnatööna välja VÕTA põhimõtted, mida ka kohe kasutama hakkasime. Sisehindamise kvaliteedi tõstmiseks töötas kvaliteedirühm 2015./2016. õppeaastal välja riskide hindamise süsteemi, mille rakendame töösse AK 2017-2021 toimivuse perioodil.

Tabel 14

Väärtuspõhine riskide hindamine					
V	HUVI - POOLED	NORMID	MÕÕDIKUD	EESMÄRGID	RISKID
USALDUS	Personal	Kaasatus	Kaasatus meeskonnatöösse	E: x ≥ 50%	x ≤ 50%
	Lugupidamine	*Personali rahulolu küsitlus	E: x ≥ 5p	x ≤ 4,5	
	Õppijad	Partnerlus	*Uute õppijate küsitlus	E: x ≥ 80%	E: x ≤ 50%
	Kompetentsus	Toetavus	Õpinõustamine	x ≥ 250	x ≤ 200
	THA Partnerid	Õpivalikud	Järelevastamine	E: x ≥ 1000	x ≤ 800
KVALITEET	THA Partnerid	Korrektus	Järgmisel kooliastmel jätkamine	E: x ≥ 70; 33%	x ≤ 60; 25%
	Koostöö	Koostöö	Juhi tulemushindamine	E: x ≥ 3,5p	x ≤ 3,0
	Personal	Asjatundlikkus	Osalemine tg-e ühistevõrgus	E: x ≥ 3 öa-s	x ≤ 2
	Vastutus	*Abiturientide hinnang TTG-le	Edasijõudvus (aines, klassis)	E: x ≥ 5p	x ≤ 4,5
	Õppijad	Õppe tase	RE õppekvaliteet (50% sooritustest)	E: x ≥ 50p	x ≤ 30p
AVATUS	THA Partnerid	Süsteemsus	*Õpilasarulolu õppega	E: x ≥ 5p	x ≤ 4,5
	Eeskujud	Organiseeritus	Eesmärkide täitmise mõjus	E: x ≥ 85%	x ≤ 70%
	Personal	Positiivsus	Org maine partnerite hulgas	E: x ≥ 5p	x ≤ 4,5
	Õppijad	Paindlikkus	*Rahulolu juhtimisega	E: x ≥ 5p	x ≤ 4,5
	THA Partnerid	Innovatiivsus	Edasijõudvus ÜAO-s	E: x ≥ 50%	x ≤ 50%
	Initiatiivid	Initiatiivid	Osalemine THA initsiatiivides	E: x ≥ 2 öa-s	x ≤ 1 öa-s
			Partnerite kaasamine ettevõtmistesse	E: x ≥ 3 öa-s	x ≤ 1 öa-s

3)Väärtust AVATUS ja eesmärki Kestlikkus väljendavad tegevused

Kooli avatuse ja kestlikkuse huvides on tähtis osaleda uutes haridusiniitsiatiivides ja konkurssidel. Aastatel 2003-2014 osalesime THA KVA protsessis assessoritena, juhtassessoritena ja koolijuht eksperdina ning 2007-2013 osales meie direktor sisehindamise nõunikuna haridusasutuste nõustamise protsessis.

Tabel 15



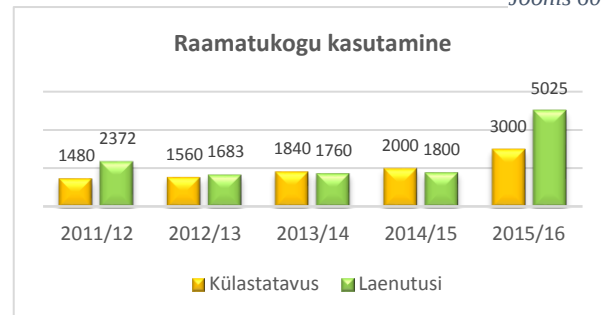
Meie saavutusi

- 2010 Tallinna aasta haridusasutuste juht - Heiki Kiidli
- 2011 Tallinna aasta õppija - meie vilistlane Gaily Hõbemägi
- 2011 Eesti avaliku sektori kvaliteediauhind silmapaistva juhtimiskv eest
- 2012 THA Kvaliteediauhind „Hea õpetaja“ - Ella Šved
- 2012 SA Archimedes auhind „Kuldõun“ rahvusvahelise koostöö eest
- 2013 THA Kvaliteediauhind „Hea õpetaja“ - Anneli Veeborn
- 2013 THA Kvaliteediauhind „Innovaatiline tegu“
- 2013 Tallinna aasta õppija - meie abiturient Jane Kõrge
- 2014 THA eriauhind „Parim lõimumisprojekt“
- 2014 THA Kvaliteediauhind „Hea õpetaja“ - Piret Meresma
- 2015 Aasta Koolitussõbralikum organisatsioon Tallinnas

Väärtust *avatus* ja eesmärki *kestlikkus* teenivaid tegevusi on olnud hulgaliselt ning paljud nendest on saanud ka auhinnatud tiitlitega.

Raamatukogu kasutamine. Oleme loonud seal õppijatele sobiva õpikeskkonna ja varustanud selle innovaatilise tehnikaga. Tänu sellele on raamatukogu külastatavus ja laenutuste arvud oluliselt suurenenud.

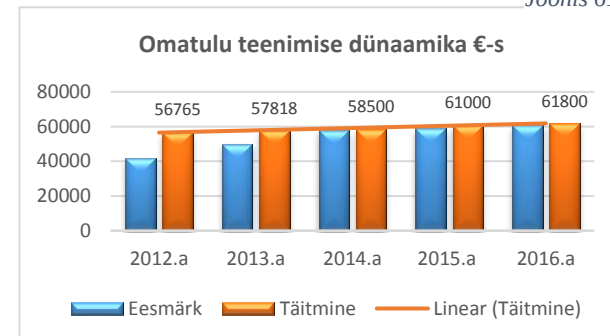
Joonis 60



Partnerlus. Väärtust *avatus* teenib meie koostöö partneritega. Juba alates 2001. aastast toimub kirjalike lepingute alusel koostöö Eesti-Läti ja Soome täiskasvanute gümnaasiumide vahel, kellega kohtume kolm korda aastas. Eesti täiskasvanute gümnaasiumidega toimuvad regulaarsed suvepäevad augustikuus, Pärnu EKJÜ konverentsi eelsed nõupidamised ja vastavalt vajadusele direktorite ümarlaudad. Alati kutsume neist koolidest ka külalisi meie jaanuarikoolitustele.

Omatulu teenimine. TTG on olnud AK 2012-2016 perioodil väga tulemuslik omatulude teenimisel.

Joonis 61



Kajastus meedias. Kestlikkuse tagamiseks on tähtis, et kooli tegemisi kajastatakse meedias.

Lisaks raadiole ja „Õpetajate Lehele“ oleme hakanud TTG-d kajastama ka „Lasnamäe Lehes“.

Meie koolikultuur on meie elulaad. Oleme selle kujundamisel teinud head koostööd. Koolikultuuri peamine ülesanne on ühistele eesmärkidele pühendunud, koostöövalmis kollektiivi ning ühiste hoiakute ja mõtteviisi kujundamine. Kooli põhiväärtused on sõnastatud ja mõtestatud koostöös kogu personaliga, seega on loodud ühistele veendumustele tuginevad põhimõtted, millest juhendada igapäevases töös. Vastastikune usaldus, head suhted ja koostöö on koolikultuuri olulised märksõnad. Nende arendamisele aitavad kaasa ühised ettevõtmised, sealhulgas kultuurieluliste sündmuste külastused. Tähelepanu keskmes on õppijate kaasamine ühistevõrgustesse, mille abil kujundada ja kasvatada nende väärtushinnanguid.

10. ÜLDTÖÖPLAAN 2016./2017. õa

1. Lähtealused

Üldtööplaan on kooli strateegilise juhtimise planeering üheks õppeaastaks. Selle koostamisel:

- 1.1 lähtutakse kooli arengukava suundadest, õppekavas püstitatud eesmärkidest;
- 1.2 arvestatakse eelmise õppeaasta arengukokkuvõtteid;
- 1.3 sõnastatakse olulised prioriteedid ning eeldatavad tulemused.

2. Prioriteedid väärtuste põhisel

2.1 Usaldus: ühistel väärtustel põhinev visionaarne eestvedamine

- kaasatus juhtimisse ja koolitamisest, tugiõppe süsteem ja selle usaldusväärsus õppijate/õpetajate hulgas - A. Klaas (kavandamisrühm)
- AK ja kooliraamatu koostamine, rühmapõhine tunnustamine – H. Kiidli

2.2 Kvaliteet: tulemuste saavutamine ja hoidmine

- motiveeriv hindamine, õppekvaliteet, riskide maandamine - A. Veeborn (kvaliteedirühm)
- tagasi kooli, põhiteadmised, edasijõudvus – A. Falk jt (õppetöö rühm)
- ÜAÕ koostöö klj-ga, tugisüsteemidega ja B-klassidega – K. Kirk-Saarmets
- ESF projekti kvaliteetne juhtimine - R. Kiidli jt

2.3 Avatus: kiire ja paindlik juhtimine

- Koostöö, infosüsteem, osavõtt kultuurielust – A. Surva (kultuurirühm)
- rahvusvaheline koostöö, vanglaõppe uuendused, karjääriõppe vanglas – E. Klaas
- kooli füüsilise keskkonna parendamine (töötingimuste loomine) - J. Proosa

3. Eeldatavad tulemused (eesmärgid): juhtimise mõjususe E: $x \geq 85\%$

3.1 kaasatus juhtimisse $x \geq 50\%$, sisekoolituste osamäär $x \geq 60\%$, ainesekts $x \geq 2$ ülekoolilist ettevõtmist, töörühmadel $x \geq 2$ koosolekut, esinem 100% koolitajatest; tugiõppes 1300 järelvastamist, $x \geq 300$ õpinõustamist; ps nõust $x \geq 100$; sots ped $x \geq 150$; $x \geq 3$ ÕE ettevõtmist õa-s, lisandub 1 täiskoolitaja – A. Klaas

3.2 Konsensuslik ja toimiv hindamissüsteem; 50% RE sooritustest E: $x \geq 40p$, I: $x \geq 50p$, M: $x \geq 20p$; kooskõlastatud riskide maandamise süsteem - A. Veeborn

3.3 Edasijõudvus PK: $x \geq 50\%$; G:sh (10-40;11-50;12-60)% ; 100% ülevaade - A.Falk

3.4 ÜAÕ lepinguid $x \geq 150$, edasijõudvus ÜAÕ-s ja B kl $x \geq 50\%$; RE keskmine

E: $x \geq 40p$, I: $x \geq 50p$, M: $x \geq 20p$ – K. Kirk-Saarmets

3.5 kodulehe külastatavus $x \geq 16000$; õppevideod ja MOOC $x \geq 5$; 3 proj - R. Kiidli

3.6 $x \geq 2$ ühistegevust õppijatega, $x \geq 1$ TVKTG-ga, Infotahvel koolielust,

$x \geq 2$ teatri vm külastust õa-s – A. Surva

3.7 edasijõudvus vanglakoolis $x \geq 60\%$; RE keskm $x \geq 40p$; 8 kuuanalüüsi;

2 IÕK – E. Klaas

3.8 Omatulu 67000 €, remonditud Õpetajate tuba ja THA toetusel 3 klassi - J. Proosa

11. ÕPPEÜKSUSE TEGEVUSKAVA 2017-2021

Tabel 16

Nr	Tegevus	Aeg	Sihtgrupp	Täideviija
1.	Õppevahendite ja metoodilise materjali kaasajastamine vastavalt muutunud õpikäsitlusele (MÕK)	2017 - 2021	õppijad, õpetajad	juhtkond, ainekomisjonide esimehed, aineõpetajad
2.	D-kursuste loomine, täiendamine ja rakendamine Moodle keskkonnas	2017 - 2021	õppijad, õpetajad	juhtkond, arvutiõpetajad
3.	Digiõppe võimaluste laiendamine põhikoolile	2017 - 2021	õppijad, õpetajad	juhtkond, ainekomisjonide esimehed, aineõpetajad
4.	Sisekoolitussüsteemi parendamine. Pedagoogilise personali individuaalsete koolituskogemuste järjepidev edastamine ja rakendamine	2017 - 2021	õppijad, õpetajad	juhtkond, ainekomisjonide esimehed, aineõpetajad
5.	Õppimisvõimaluste laiendamine ESF projekti „Tagasi kooli“ abil	2017 - 2021	õppijad	huvijuht, ainekomisjonide esimehed, aineõpetajad
6.	VÕTA põhimõtete kasutamise laiendamine	2017 - 2021	õppijad	juhtkond, klassijuhatajad, psühholoog
7.	Integratsiooniklassi põhimõtete teavitamine ja tegevuse laiendamine	2017 - 2021	õppijad	juhtkond, ainekomisjonide esimehed
8.	Kooli juubeli tähistamine	2019, oktoober	õppijad, õpetajad	juhtkond, õpetajad
9.	Koostöö laiendamine kutseõppeasutustega	2017 - 2021	õppijad	klassijuhatajad, aineõpetajad
10.	Tegevused Hariduskeskuse loomiseks	2018 - 2020	õppijad, õpetajad	juhtkond

12. TÄIENDKOOLITUSTE TEGEVUSKAVA 2017-2021

Tabel 17

Nr	Tegevus	Aeg	Sihtgrupp	Täideviija
1.	Elukestva õppe ja jätkusuutliku arengu edendamine	2017-2021	õppijad, õpetajad	juhtkond, ainesektsioonide esimehed, töörühmade juhid, aineõpetajad
2.	Täiskasvanuhariduse väärtustamine	2017-2021	õppijad, õpetajad	juhtkond, õpetajad, õpilasesindus
3.	Tugisüsteemide täiustamine RE kursuste laiendamine Järelvastamiste süsteemi tõhustamine ja toimimine	2017-2021	õppijad	juhtkond, kooolitusjuht, sotsiaalpedagoog, õpetajad
4.	Sisekoolitussüsteemi parendamine. Pedagoogilise personali individuaalsete koolituskogemuste järjepidev edastamine ja rakendamine	2017-2021	õpetajad	juhtkond, kooolitusjuht, ainesektsioonide esimehed, töörühmade esimehed, aineõpetajad
5.	Metoodikaalane täiendkoolitus (kursused, metoodikapäevad)	2017-2021	õpetajad	ainesektsioonide esimehed, õppejuhid, kooolitusjuht, aineõpetajad
6.	Andragoogika ja psühholoogiaalane täiendõpe. Andragoogi kvalifikatsiooni omandamine	2017-2021	õpetajad	juhtkond, töörühmade juhid, õpetajad
7.	Tervise edendamine (koolitused jms) Esmaabikoolitus (2018)	2017-2021	töötajad õppijad	juhtkond, tervisenõukogu
8.	Arengu - ja õppekava täiustamine	2017-2021	Õpetajad õppijad	juhtkond, õpetajad, ainesektsioonide ja töörühmade juhid
9.	Koostöö arendamine partner-koolidega (koostööseminarid ÕE kohtumised jms)	2017-2021	Õpetajad partnerid õppijad	juhtkond, ÕE
10.	Loovuse arendamine isetegemise kaudu (Loovkoolitused TÕN-i raames)	2018-2021	õppijad, õpetajad	juhtkond, kooolitusjuht

13. INFOKOMMUNIKATSIOONI TEHNOLOOGIA RAKENDAMINE 2017-2021

Tabel 18

Nr	Tegevus	Aeg	Sihtrgrupp	Täideviija
1.	Kooli kodu- ja sotsiaalmeedia lehe kaasajastamine, külastatavuse monitoorimine, vajadusel reklaami tellimine	2017–2018	õppijad	IT töötajad
2.	Paberivabaks asjaajamiseks vajalike olemasolevate võimaluste ülevaatamine ja vajadusel täiendamine	2017–2018	personal	IT töötajad
3.	Mooc kursuste struktuuri väljatöötamine ja testimine	201 –2018	õpetajad, õppijad	IT töötajad
4.	Aegunud IKT taristu komponentide kaasajastamine	2017–2018	personal, õppijad	IT töötajad
5.	Kooli kodu- ja sotsiaalmeedia lehe kaasajastamine, külastatavuse monitoorimine, vajadusel reklaami tellimine	2018-2019	õppijad	IT töötajad
6.	Paberivaba asjaajamise testperiood	2018-2019	personal	IT töötajad
7.	Mooc kursuste praktiseerimine ja täiendamine	2018-2019	õpetajad, õppijad	IT töötajad
8.	Aegunud IKT taristu komponentide kaasajastamine	2018-2019	personal, õppijad	IT töötajad
9.	Kooli kodu- ja sotsiaalmeedia lehe kaasajastamine, külastatavuse monitoorimine, vajadusel reklaami tellimine	2019-2020	õppijad	IT töötajad
10.	Paberivaba asjaajamise testperioodist järelduste tegemine ja nendest tulenevate parenduste elluviimine. Paberivaba asjaajamise jätkamine.	2019-2020	personal	IT töötajad
11.	Täiendavate Mooc kursuste loomine	2019-2020	õpetajad, õppijad	IT töötajad
12.	Aegunud IKT taristu komponentide kaasajastamine	2019-2020	personal, õppijad	IT töötajad
13.	IKT arengukava täitmise kontrollimine ja analüüsimine	2020-2021	IT töötajad	IT töötajad, juhtkond

14. MAJANDUSTEGEVUS 2017-2021

Tabel 19

Nr	Tegevus	Aeg	Sihtgrupp	Täideviija	Rahastamise allikad
1.	Klassi- ja üldkasutatavate ruumide renoveerimine, söökla remont	2017 - 2021	õppijad, õpetajad, kooli personal	direktor, majandusjuht	Tallinna linn
1.1	Õpetajate toa remont	2017-2018	õpetajad, kooli personal	direktor, majandusjuht	Omavahendid
1.2	II korruse remont (koridor, klassiruumid)	2017-2021	õppijad, õpetajad, kooli personal	direktor, majandusjuht	Tallinna linn
1.3	IV korruse remont (klassiruumid)	2017 - 2021	õppijad, õpetajad, kooli personal	direktor, majandusjuht	Tallinna linn
1.4	Tuletõkkeseptsioonide loomine(Päästeameti ettekirjutus)	2017 - 2018	õppijad, õpetajad, kooli personal	direktor, majandusjuht	Tallinna linn
1.5	Söökla remont	2017 - 2021	õppijad, õpetajad, kooli personal	direktor, majandusjuht	Tallinna linn
2.	Koolimaja fassaadi remont	2017- 2021	õppijad, õpetajad, kooli personal	direktor, majandusjuht	Tallinna linn
3.	Inventari ja mööbli uuendamine	2017 - 2021	õppijad, õpetajad, kooli personal	direktor, majandusjuht	Kooli eelarve
4.	Parkimisvõimaluste parendamine	2017 - 2021	õppijad, õpetajad, kooli personal	direktor, majandusjuht	Tallinna linn, kooli eelarve

15. TALLINNA VANGLA OSAKONNA ARENGUKAVA

15.1 TTG vanglaosakonna statistika 2012-2016

Tabel 20

		2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
1	Õppijate arv septembris	TV 37; HV 34	TV 43; HV 20	TV 27; HV 16	TV 33; HV 17	TV 40
2	Õppijate arv juunis	TV 38; HV 12	TV 32; HV 11	TV 25; HV 13	TV 16; HV 10	-
3	Põhikooli lõpetas	TV 8; HV 5	TV 14; HV 3	TV 6; HV 3	TV 2; HV 3	-
4	Gümnaasiumi lõpetas	TV 9; HV 1	TV 1; HV 1	TV 2; HV 2	TV 1; HV 1	-
5	Edasijõudvuse protsent	65.3%	88.3%	92%	92.8%	-
6	Riigieksamite keskmine	47.5p	47.8p	45p	43.3p	-

TV- Tallinna Vangla

HV- Harku Vangla

1) Missioon

TTG vanglaosakond aitab läbi elukestva õppe omandada haridus, koos sotsiaalsete oskuste ning ühiskonnas kehtivate väärtushinnangutega.

2) TTG vanglaosakonna tegevussuunad

- Mees- ja naiskinnipeetavate ühise õppe efektiivne korraldamine.
- Õpi- ning sotsiaalsete oskuste kujundamine.
- RÕK-as määratletud ainealaste baasteadmiste kujundamine.
- Aidata kinnipeetavatel kujundada adekvaatset enesehinnangut.
- Elukestva õppe propageerimine ning selle suhtes positiivse hoiaku loomine.
- Karjäärinõustamise kaudu kinnipeetavate ettevalmistamine iseseisvaks toimetulekuks pärast vanglast vabanemist.
- Koostöö jätkamine teiste vanglakoolidega.
- Rahvusvahelise koostöö edendamine.
- Tulemusliku koostöö jätkamine Tallinna Vanglaga.
- Õppeprotsessi reorganiseerimine seoses uue Tallinna Vangla valmimisega 2018. aastal.

15.2 Õppetöö korraldamine

TTG Tallinna Vangla osakonnas on kasutusel alljärgnevad õppevormid:

- a) grupiõpe - kinnipeetavad, kelle õppimis- või käitumisprobleemid ei ole märkimisväärsed;
- b) individuaal- ja tugiõpe - erivajadustega kinnipeetavad, kellel on tõsised õpiraskused: düsleksia, algharidus, "null" haridustase (lugemise ja kirjutamise oskuse puudumine);
- c) eksternõpe - kinnipeetavad, kes ei saa erinevatel põhjustel koolis käia (vangla keeld, tervislikud põhjused jm), aga neil on soov õppida
- d) üksikaineõpe- kinnipeetavad, kes soovivad õppida ainult üksikuid aineid.

15.3 TTG vanglaosakonna teenused/tegevused 2017-2021

Tabel 21

Nr	Teenused/tegevused	Sihtgrupp	Aeg
1.	Mees- ja naiskinnipeetavate ühise õppe korraldamine	TTG õppijad	Pidevalt 2017-2021
2.	Erinevate meetodite kasutamine õppijate erivajaduste väljaselgitamiseks	TTG õpetajad	Pidevalt 2017-2021
3.	Õpiraskuste ning 0-haridustasemega õppijatele tugiõppe korraldamine	TTG õpetajad Eripedagoog	Pidevalt 2017-2021
4.	Julgeolekukoolitusel osalemine	TTG õpetajad	1-2 korda aastas 2017-2021
5.	Vanglahariduse koostööseminaril osalemine	Vanglaharidusega seotud õpetajad ja ametnikud	Üks kord aastas 2017-2021
6.	Vanglahariduse koostööseminari korraldamine	Vanglaharidusega seotud õpetajad ja ametnikud	2019
7.	Jõuluürituse korraldamine	TTG õppijad	Iga aasta detsembris 2017-2021
8.	Vabariigi aastapäeva tähistamine	TTG õppijad	Iga aasta veebruaris 2017-2021
9.	Emakeelepäeva tähistamine	TTG õppijad	Iga aasta märtsis 2017-2021
10.	Võõrkeelte kuu korraldamine	TTG õppijad	Iga aasta kevadel 2017-2021
11.	Kooli lõpuaktuse korraldamine	TTG õppijad	Iga aasta juunis 2017-2021
12.	Karjäärinõustamine kuue kuu jooksul vabanevatele kinnipeetavatele	Kõik Tallinna Vangla kinnipeetavad	Vastavalt vajadusele 1-2 korda aastas 2017-2021
13.	Arvutiklassi arvutite väljavahetamine	Õppejuht	2018
14.	Õppetöö kaasaegseks korraldamiseks vajaminevate IKT vahendite uuendamine	Õppejuht	Vastavalt vajadusele 2017-2021
15.	Koostöö Tallinna Ehituskooliga õppekorralduse alal	Õppejuht	Vastavalt nõudlusele 2017-2021
16.	Õppetöölase statistika esitamine TTG direktorile	Õppejuht	Iga õppeaasta lõpus 2017-2021
17.	Õppetöö jätkamine uues Tallinna Vanglas	TTG juhtkond, õpetajad, Tallinna Vangla juhtkond, teenistujad	2018
18.	Rahvusvahelistes projektides osalemine	TTG õpetajad, rahvusvahelised partnerid	Vastavalt võimalustele vähemalt 1 kord aastas 2017-2021

16. SISEHINDAMISE AJAGRAAFIK

Tabel 22

SISEHINDAMISE KÜSITLUSED	LÄBIVIIMISE AEG																											
	2017							2018							2019							2020						
	J	V	M	A	M	S	N	J	V	M	A	M	S	N	J	V	M	A	M	S	N	J	V	M	A	M	S	N
1. Uute õppijate taustaküsitlus						X							X						X					X				X
2. Abiturientide hinnang TG-le				X							X							X						X				
3. Konkurss „Aasta kolleeg“						X							X						X					X				X
4. „Aasta õpetaja“ valimine		X							X							X							X					
5. Personali rahulolu		X														X												
6. Õppijate rahulolu							X						X								X							X
7. Personali rahulolu juhtimisega													X															X
8. TG töötajate eneseanalüüs arenguvestluseks					X							X							X							X		
9. Vilistlaste rahulolu küsitlus																X										X		
10. Riskide hindamine							X																					X

Lühendid

TTG	Tallinna Täiskasvanute Gümnaasium
HTM	Haridus- ja Teadusministeerium
THA	Tallinna Haridusamet
TLÜ	Tallinna Ülikool
TLV	Tallinna Linnavalitsus
ETKA	Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsioon
TÕN	Täiskasvanud õppija nädal
AK	arengukava
ÕV	õppevormid
PK	põhikool
G	gümnaasium
ÜAÕ	üksikainete õpe
ÕN	õppenõukogu
ÕE	õpilasesindus
HK	hoolekogu
KR	koostöörühmad
P	prioriteet
SH	sisehindamine
SHS	sisehindamissüsteem
TSA	tagasisidearuanne
TSR	tagasisideraport
PT	parendustegevused
Tg	Eesti täiskasvanute gümnaasiumid
AL	Soome täiskasvanute gümnaasiumid
VG	Läti täiskasvanute gümnaasiumid
KUAL	Keski-Uudenmaan Aikuislukio
RVG	Rigas Vakara Gimnazija
HJK	statuut „Hästi juhitud kool“
VIKO	virtuaalne õpikeskkond
Moodle	virtuaalne õpikeskkond

Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi arengukava uuendamise kord

1. Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi arengukava uuendamine algab 2021. aasta teises pooles.
2. Arengukavas planeeritud tegevuste täitmise kontroll ja korrigeerimine toimub iga õppeaasta viimasel õppenõukogul, millest võtab osa ka hoolekogu esimees. Koosolek protokollitakse kirjalikult ja vajadusel muudetakse või täiendatakse arengukava.
3. Arengukava kuulub igal õppeaastal läbivaatamisele strateegiarühma ettepanekul.

Arengukava on heaks kiidetud 19. oktoobril 2016. aastal Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi õppenõukogus.



Heiki Kiidli
Tallinna Täiskasvanute
Gümnaasiumi direktor



Jane Kõrge
Tallinna Täiskasvanute
Gümnaasiumi hoolekogu
esimees



Erika Külm
õppenõukogu sekretär

Lisa 3

Hädaolukorra lahendamise plaan Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumis

Hädaolukorrana käsitatakse sündmust või sündmuste ahelat, mis ohustab koolis viibivate isikute elu ja tervist, kahjustab oluliselt keskkonda või tekitab ulatuslikku majanduslikku kahju.

Ööpäevaringselt kättesaadavad Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi kontaktisikud on:

- direktor Heiki Kiidli (telefon 5084 227)
- majandusjuht Jüri Proosa (telefon 5065 990)

Hädaolukorra lahendamise üldpõhimõtted:

1. Ohust informeerimine

1.1 Ükskõik, mil viisil teada saadud infost, et kooli territooriumil asub oht, tuleb selle teadasaajal kohe informeerida kooli personali ja õpilasi kellahelinaga:

VIIS KATKENDLIKKU HELINAT(KORDUV) – personal ja õpilased lahkuvad viivitamatult kooli territooriumilt.

Evakueerumine majast vastavalt evakuatsiooniplaanile (plaan asub koridorides). ÜKS PIDEV HELIN– personal ja õpilased lähevad viivitamatult lähimasse klassiruumi, lukustavad ukse, lülitavad mobiiltelefonid VÄLJA, väljaarvatud klassis viibiv õpetaja/ kooli töötaja (lülitab telefoni hääletuks), kustutavad valguse ja jätavad mulje, et ruumis ei viibi inimesi. Kui koos teistega ei ole võimalik klassiruumi varjuda, tuleb valida mõni teine ruum või püüda hoonest lahkuda.

1.2 Äkkrünnaku puhul tuleb reeglina varjuda klassiruumidesse.

1.3 Kui kellahelinaga ei ole võimalik ohust teatada, antakse valjuhäälna korraldus läbi mikrofoni TTG peainformaatiku kabinetist. Näiteks: OHT KOOLIS! VARJUDA KLASSI-RUUMIDESSE.

1.4 Äkkrünnakust või selle otsesest ohust teavitab info valdaja peale personali ja õpilaste hoiatamist kohe politseid lühinumbril **112**. Politseile tuleb kogu teadaolev info teada anda võimalikult lühidalt. Kõneleda tuleb rahulikult, küsimustele tuleb vastata täpselt.

Kui telefonid annavad kinnist tooni, siis valida Häirekeskus **112**.

2. Tegutsemine ohusituatsioonis

2.1 Esmased otsused käitumiseks ohusituatsioonis võtavad vastu klassides tunde andvad õpetajad.
Reeglina tuleb äkkrünnaku puhul varjuda klassiruumidesse.

2.2 Ruumides viibida võimalikult vaikselt, jätmaks ründajale mulje, et ruum on inimtühi. Ruumis istuda võimalikult madalal akendega seina vastasseina ääres. Akende ette tõmmata rulood. Vajadusel aknast välja vaadata tuleb seda teha end varjates. **Mobiiltelefonid tuleb välja lülitada.**

2.3 Ust võib avada ainult juhul, kui pedagoog või õppija on veendunud, et ukse avamist taotleb politseiametnik või päästetöötaja või muu tuvastatav isik, kelle isikus ning ohutuses võib kindel olla.
Kahtluse korral helistada 112.

2.4 Erandiks varjumisele on olukord, kus ründaja asukoht on kindlalt teada (nt. on ründaja ukse lukustamisega õnnestunud kindlalt sulgeda hoone ühte tiiba) ning liikumine turvalisse kogunemiskohta on võimalik ja ohutu. Eelnevalt veenduda evakuatsiooniteede ja hilisema turvalise kogunemiskoha ohutuses. Evakueeruda võimalikult kiiresti, vältides ummikute teket ja paanikas rüsemist. Evakuatsiooni korraldajad jagavad neile teadaolevat infot evakueerumise põhjuste kohta tekitamata paanikat ja valesti mõistmist.

2.5 Segaste või vastuoluliste teadete ja/või korralduste puhul tuleb olla kahtlev, valida ohutum käitumisviis.

2.6 Koolihoonest kostuva plahvatuse ja/või tulistamise või muu taolise otsest ohtu kujutava juhtumi korral otsustab klassiruumis olev personalitöötaja kas ja millist teed mööda on võimalik ohust eemalduda. Tuleb arvestada, et ohu allikaid võib olla mitu ja need võivad olla erinevat laadi ning nende asukoht ei pruugi olla teada.

2.7 Evakueerimisel lähtuda põhimõttest, et ohust peab liikuma eemale. Sel põhimõttel peab juhtima ka õues viibivaid õpilasi.

2.8. Kui häiresignaali anti korraldus viivitamatult kooli territooriumilt lahkuda, siis märganud kahtlasena tunduvat isikut või eset, tuleb selle märkajal teisi isikuid hoiatada.

2.9 Iga häireolukorras olev inimene peab arvestama järgmist:

2.9.1. Kõikidesse leitud asjadesse, mis ei ole tavapäraseid või asuvad neile ebatraditsioonilises kohas, tuleb suhtuda kui lõhkeseadmetesse!

2.9.2. Märgates muutust häireolukorras, tuleb organiseerida evakueerumise ümbersuunamine või see katkestada!

2.9.3. Alati peab arvestama, et ümbritsevad inimesed on paanikas!

2.9.4. Kahtlasest esemest või isikust informeerida kohe politseid telefoninumbri 112.

2.10 Politsei- ja päästemetnike saabumisel hakkab otsuseid vastu võtma ja võimalikku evakueerumist teostama esimesena kohale jõudnud politseiametnik.

3. Tegutsemine politsei- ja päästetöötajate saabumisel

3.1 Pääste- ja politseiametnike saabumisel tuleb (soovitavalt juhtkonna poolt määratud isik) direktoril või majandusjuhil minna nende juurde kontaktisikuks. Kontaktisik peab olema kooli töötaja, kel on hetkeolukorrast kõige parem ülevaade. Kontaktisikuid võib olla mitu. Kontaktisik annab politseile ruumide võtmed ja hoonete plaanid või annab selgitusi nende asukohast.

3.2 Politseile ja/või päästemetnikele vajaminevad ruumide uste võtmed asuvad valvuri töökohal olevas kapis, hoone plaanid asuvad kantseleis (A-korpuse I korrusel ruumis 101).

3.3 Evakueeritud personal ja õppijad on kohustatud kogunema evakuatsioonipunkti.

3.4 Evakuatsioonipunktis kontrollib õppijate nimed üle klassis tundi andnud aineõpetaja (vahetunni ajal toimunud evakuatsiooni puhul õpetaja, kes viimati andis selles klassis tundi). Aineõpetaja edastab informatsiooni kohal olevate ja puuduvate õppijate kohta õppealajuhatajale (evakuatsioonipunktis infot koordineeriv õpetaja). Ülevaade tuleb saada ka personali kohta.

3.4.1. Õppejuht edastab laekunud informatsiooni kooli kontaktisikule (direktor või teda asendav isik), kes on kaasatud staapi, mis on loodud pääste- ja politseiametnikest ning kes juhivad sündmuse lahendamist. Puuduvate õppijate/personali all tuleb mõista isikuid, kes võivad olla jäänud koolihoonesse.

3.4.2. Kui evakuatsioonipaigas selgub, et kellelgi on informatsiooni, mida politsei või päästjad peaksid teadma, siis edastatakse see viivitamata kooli kontaktisiku kaudu staapi. Võimaliku telefoniside ülekoormatuse tõttu tuleb info edastada käskjala vahendusel.

3.5 Vajades kiirabi evakuatsioonipunktis helistada 112.

3.6 Evakuatsioonipunkti tulevad politseiametnikud, kes koos õppealajuhatajaga tegutsevad vastavalt ohuhinnangule.

4. Koolis hädaolukorra lahendamise seotud isikute ülesanded

4.1 Majandusjuht korraldab hoone plaanide, vajaminevate uste võtmete ja muu vajaliku andmise politsei- ja päästeametnike kasutusse. Vastutab tagavaraväljapääsude avatavuse eest.

4.2 Aineõpetajad, kes evakueerusid koos õppijatega, teevad kindlaks, kes õppijatest on kohal, ning selgitavad puuduvate asukoha. Aineõpetajad edastavad info õppealajuhatajale.

4.3 Majandusala juht ja sekretär teevad kindlaks, kes personalist on kohal, ning selgitavad välja puuduvate asukoha. Info edastavad nad õppejuhile.

4.4 Õppejuht vastutab õppijate ja personali kohaloleku ja puudumise info edastamise eest politseile. Õppejuhi puudumise korral võtavad ülesande endale aineõpetajad, kes kontrollivad õppijate kohalolekut klasside kaupa ja edastavad info kas kooli kontaktisiku kaudu või otse politseistaapi.

5. Informatsiooni jagamine

5.1 Evakueeritute informeerimine. Evakuatsioonipunkti antakse sündmust puudutavat infot kooli kontaktisiku või kohalviibivate politseiametnike kaudu.

5.2 Meediaga suhtlemine. Meediale tohib informatsiooni anda vaid politsei pressiesindaja kaudu. Peale hädaolukorra lahendamist võib meediale informatsiooni anda vaid kooli direktori loal.

5.3 Personali omavaheline suhtlemine. Telefoni teel tohib üksteisele helistada vaid juhul, kui ollakse täiesti veendunud, et teine osapool ei ole ohus. Kui ei olda selles kindel, tuleb luba helistamiseks saada politseistaabi kaudu.

5.4 Suhtlemine lähedastega. Telefoniside ülekoormuse vältimiseks tuleb hoiduda kõrvalistele isikutele helistamisest.

5.5 Õppijate suhtlemine lapsevanematega. Õppijatele tuleb selgitada, et telefoniside ülekoormuse vältimiseks ei tohi reeglina nad ise helistada. Vastu tuleks võtta vaid lapsevanemate kõnesid, mis peavad olema lühikesed.

5.6 Lapsevanemate informeerimine. Lapsevanematele koostatakse kiri, milles selgitatakse juhtunut. Kiri sisaldab politseiga kooskõlastatud infot sündmuse kohta, teavet võimalikest ajutistest muutustest õppetöö korralduses ning õppijate ja vanematele pakutavast abist. Väljaantavat info kooskõlastatakse politseistaabiga. Kirjale lisatakse kontaktisikute nimed ja telefoninumbrid, kes on volitatud vanemate küsimustele vastama. (direktor 5084 227, õppejuhid 5233219, 53422561. Kiri avalikustatakse kooli koduleheküljel e-koolis. Teavituse eest vastutavad kooli õppejuhid ja arvutivõrgu administraator.

6. Tegevused pärast hädaolukorda.

6.1 Kriisiolukorras hindab direktor (või tema asendaja) olukorda ning annab personalile ja õppijatele selged tegevusjuhised ning püüab olukorda stabiliseerida. Koolijuht vastutab selle eest, et kohe kutsutaks vajalik abi. Koolijuht juhib ja toetab oma personali, et õppijate kaitsmisel tegutsetaks rahulikult.

6.2 Pärast olukorra rahunemist korraldab direktor kõikide koolis töötava personali nõupidamise. Koosolekule kaasatakse politsei- ja päästametnikud ning kohaliku omavalitsuse esindajad. Vajadusel kaasatakse koosolekule teisigi ametkondi.

6.3 Selgitatakse välja personali enda vajadused ning hinnatakse ressursse probleemide lahendamiseks.

6.4 Lepitakse kokku:

- kuidas suheldakse õppijate kodude ja lähedaste inimestega;
- kuidas kriisi tõttu kannatanud peresid toetada;
- kavandavatest meetmetest;
- milliseid ühiseid tegevusi korraldatakse olukorra käsitlemiseks ning määratakse nende tegevustega seonduv vastutus;
- kuidas erinevates klassides juhtunut käsitletakse; välditakse kriisi liigset käsitlemist ja rõhutatakse, et õpetaja esmaseks ülesandeks on ära kuulata, vastata küsimustele, anda teavet ja jälgida õpilaste võimalikke kriisiga seonduvaid reageeringuid;
- kuidas ja kes annab teavet võimalikele meediakanalite esindajatele;
- kuidas suheldakse koostööpartneritega, millist ekspertide vms abi on võimalik saada koolist väljastpoolt, kuidas töö jätkamist personali vahel jagatakse ja arutatakse, millist abi nad vajavad.

6.5 Direktor korraldab nõupidamise kooli kriisimeeskonnaga (direktor, majandusjuht, õppejuhid, sotsiaalpedagoog). Selle käigus lepitakse kokku:

- tegevussuunad, vastutus ja tööjaotus;
- milline on kellegi roll suhtlemisel peredega ning õpilaste abivajadust puudutava teabe saamisel;
- kes ja millist abi saab koolis pakkuda ning kuidas toimub rohkem tuge vajavate õppijate suunamine väljastpoolt antava abi juurde;
- kuidas kriisimeeskonna töötajad toetavad muud personali.



LASNAMÄE LINNAOSA VALITSUS

Tallinna Haridusamet
Estonia pst 5a
10143 Tallinn

Meie 15.11.2016 nr *1-9/303*

Tallinna Linnamäe Vene Lütseumi ja Tallinna
Täiskasvanute Gümnaasiumi arengukavade
kooskõlastamine

Käesolevaga kooskõlastame Tallinna Linnamäe Vene Lütseumi arengukava (2017-2022) ja Tallinna
Täiskasvanute Gümnaasiumi arengukava (2017-2021).

Lugupidamisega

Maria Jufereva
linnaosa vanem

Eve Annus 645 7719



LASNAMÄE LINNAOSA HALDUSKOGU

OTSUS

Tallinn

15. november 2016 nr 4

Tallinna Linnamäe Vene Lütseumi ja
Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi
arengukavade koostöölastamine

Tallinna Linnavalitsuse 13.veebruari 2002 määruse nr 17, „Munitsipaallasteasutuste ja-koolide arengukavade kinnitamine“ punkti 1 alusel

Halduskogu

otsustab:

Koostöölastada Tallinna Linnamäe Vene Lütseumi arengukava (2017-2022) ja Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi arengukava (2017-2021).

Elmar-Johannes Truu
Halduskogu esimees