



TARTU KUTSEHARIDUSKESKUSE **ARENGUKAVA** 2019-2023

Sisukord

SISSEJUHATUS.....	3
1 ARENGUVISIOON.....	4
1.1 Arenguvisioon 2023	4
1.2 Missioon.....	4
2 ARENGUSUUNAD	6
2.1 Ülevaade arengusuundadest ja nende mõjudest kutseharidusele	6
2.2 TKHK õppijad ja töötajad, juhtimismudel	10
2.2.1 Tartu KHK õppijad arvudes.....	10
2.2.2 TKHK töötajad arvudes	13
2.2.3 Organisatsiooni arendamine	14
3 STRATEEGILISED EESMÄRGID	16
3.1 Strateegilised eesmärgid, tulemusnäitajad	16
3.1.1 Strateegiline eesmärk 1	16
3.1.2 Strateegiline eesmärk 2	17
3.1.3 Strateegiline eesmärk 3	17
3.1.4 Strateegiline eesmärk 4	20
3.2 Tartu KHK strateegiakaart 2019-2023	21
3.3 Õppijate prognoos 2018-2023	22
KASUTATUD ALLIKAD	23
LISAD.....	24
LISA 1 OSAKONDADE HETKESEIS JA ARENGUVAADE	24
Ehituse ja puidu osakond.....	24
IKT-osakond	25
Tehnika osakond	28
Autoosakond	30
Iluteeninduse ja tekstiili osakond.....	31
Toiduainete tehnoloogia osakond.....	33
Toitlustuse ja turismi osakond.....	33
Äri ja kaubanduse osakond	35
Kooli olulised partnerid õppekavarühmiti.....	38
THKH koostöö erialaliitudega	38
LISA 2 INVESTEERINGUD JA TARISTU	40
Kopli tn õppehooned.....	40
Põllu tn õppehooned	40
Lisaks on Tartu Linnavalitsuse eelarvelistest vahenditest ja TKHK omavahenditest kooli taristusse investeeritud perioodil 2008.–2018. aastal kokku 2 875 tuhat €.	41
Kokku on viimasel kümnel aastal Tartu KHK-sse investeeritud 11 392 tuhat €......	41
Kinnistutel asuva muu taristu ülevaade	41
Tartu KHK (taristu) jätkuarengud.....	41

LISA 3 ARENGUKAVA 2014–2018 TÄITMINE.....	42
E 1. Õppijad on tulevased meistrid	44
E 2. Töötajad on oma ala meistrid	45
E 3. Elukestva õppe võimalused on paindlikud	46
E 4. Õpi- ja töökeskkond on kaasaegne	47

SISSEJUHATUS

Tartu Kutsehariduskeskus (Tartu KHK) alustas tööd 1. septembril 2002. aastal munitsipaalkoolina, mis oli moodustatud senise kolme riigikooli (Tartu Ehitus- ja Kergetööstuskool, Tartu Tööstuskool ja Tartu Teeninduskool) ja ühe munitsipaalharidusasutuse (Tartu Õppekeskus) liitmisel. TKHK kui uue Tartu linna munitsipaalkooli loomisel lähtuti Vabariigi Valitsuse 12.06.2001 otsusest „Tegevuskava kutseharidussüsteemi arendamiseks Eestis aastatel 2001–2004“, mille alusel olid kolm senist riigikooli eelnevalt valitsuse ja linna kokkuleppel munitsipaliseeritud. Valitsuse otsusega suleti 1. septembrist 2004 Kallaste Kutsekool ja kutseõppe pakkumist sealsetele õppijatele jätkas Tartu KHK.

Suure ja mitmekülgse keskusena on TKHK saanud asutamisest alates vastata kohaliku tööturu vajadustele ja luua seoseid oma erinevate õppevaldkondade vahel. See on omakorda eelduseks kvaliteedi tõusule ja kaasaegsetele nõuetele vastamiseks. Kujunenud organisatsiooni iseloomustab asjatundlikkus, seoste ja sidemete tekitamine nii kooli õppetöös kui välispartneritega, koostööl ning hoolivusel põhinev uuenduslik ja paindlik tegevus õppija arenguks vajalike tingimuste loomisel. Tartu KHK on kindlatest eesmärkidest lähtuv pidevalt arenev õppiv organisatsioon.

Kaasajal on TKHK Eesti suurim kutse- ja täiendõppekeskus, kelle põhitegevuseks on:

1. korraldada kutseõpet teisele kuni viiendale kvalifikatsioonitasemele vastavalt;
2. korraldada täiendus- ja ümberõpet;
3. pakkuda kutseõpet põhikoolis ja gümnaasiumis, koostades selleks vajadusel ka ühisõppekavu teiste koolidega.

Arengukava töötati välja 2018. aasta märtsist septembrini. Sisendiks arengukavale on olnud kõik senised strateegiadokumendid ning kõigile töötajatele ja õpilasesindusele avatud mõttetalgud, TKHK nõukogu ning nõunike kogu istungid ja tööturupartnerite ettepanekud. Dokumendi koostamise käigus viidi läbi arvukaid kohtumisi, seminare ja erinevaid ajurünnakuid, et analüüsida kooli hetkeseisu, mõista käimasolevaid sotsiaalseid ja hariduslikke protsesse nende arengus.

1 ARENGUVISIOON

1.1 Arenguvisioon 2023

Tartu KHK on oma laia haardega juhtiv ja mitmekülgseim hariduskeskus Eestis.

Seda nii õpilaste arvu, õpetajate meisterlikkust, õppetöö taset, selle paindlikkust, individuaalsust, uuenduslikkust, loomingulisust ja pakutavate kutsetasemetega mitmekesisust ning õppe- ja tööturul tehtava koostöö haaret arvestades.

2023. aastal toimub õpe koolis kõigis neis õppekavarühmades, mille baasid on tänaseks välja arendatud. Tasemeõppe maht tervikuna püsib ka tulevikus vähemalt praegusel tasemel. Täiendusõppes osalejate hulk on tõusnud sama ajavahemiku jooksul vähemalt kolmandiku võrra. E-õppe osakaal on tõusnud ning toimub kaasaegseid virtuaalkeskondi kasutades, IKT-lahendused toetavad õppekorraldust kõigil erialadel. Vastav kohandatud õppemoodul on ülekoolline.

Vastuvõtt toimub õppekavarühma, mille piires konkreetsem spetsialiseerumine toimub õppeaja teisel kolmandikul. Kutsevaliku aasta aitab õpilastel kohaneda ja otsida endale sobivat õppekava.

Õppetöö korraldamise üks põhialuseid on õppijate individuaalsete huvid ja võimete igakülgne arvestamine ning paindlike õppevormide rakendamine, et võimaldada õppimist töö kõrvalt. Kõigis õppekavarühmades on loodud 5. taseme kutseõppe õppekavad.

Kooli eesmärk on olla nii õppija kui ka tööandja esimene valik täienduskoolituse pakujate seas.

Tartu KHK on oma aktiivse osalemisega ühiskondlikus elus kutsehariduse eestkõnelejaks Eestis. Kooli üle tunnevad uhkust nii õpilased kui õpetajad ning organisatsiooni tegevus on hästi nähtav potentsiaalsetele õppuritele. Kooli toimimise üheks põhialuseks on koostöö. Pakume ühisõppekavasid nii gümnaasiumide kui kõrgkoolidega ja muidugi regionaalselt teiste kutseõppeasutustega. Tööandjad kaasatakse õppekavade väljatöötamisse ja tehtu hindamisse nii otsesuhete kui kutseliitude kaudu. Töökohapõhise õppe laiendamine eeldab senisest veelgi intensiivsemat igapäevast koostööd tööandjatega. Tartu KHK on 2023. aastaks enamusel siin õpetatavatel erialadel ka kutseandjaks.

Aktiivne turundus- ja kommunikatsioonitegevus toetab kooli sisulist arengut, viies teadmise sellest võrdselt kõigi koolipere liikmeteni, aga ka Eesti avalikkuseni. Rahvusvaheline koostöö toetab õppetööd ja annab panuse nii õppurite kui pedagoogide individuaalsesse arengusse, samuti koolielu mitmekesisusse. Samas on kooli õppekavade õppekeeleks eesti keel.

Kool suurendab koolitusturul osaleva aktiivse ettevõtjana teenitud omatulu igal aastal 10% võrra, mis aitab panustada õppetöö kvaliteeti. Õppehoonete haldamine on muutunud energiasäästlikumaks. Aastaks 2020 on kool üle läinud paberivabale asjaajamisele.

Toimuvad regulaarsed õppurite ja töötajate rahulolu-uuringud. Pedagoogide palgad on võrreldes Eesti keskmisega vähemalt koefitsiendiga 1,2. Õpetajate ja meistrite meisterlikkuse tõusuks vajaliku pideva enesetäiendamise osa on stažeerimine valdkonna tööandjate juures, periooditi ka välismaal.

1.2 Missioon

Luua võimalused tulevikutöö oskustega meistrite kujunemiseks

Meie kool loob eeldused:

- ✚ meistriks kujunemiseks;
- ✚ õppuritele ja lõpetajatele toimetulekuks ühiskonnaliikmetena;
- ✚ lõpetajate sujuvaks karjääriks koostöös erinevate tasemetega haridusasutustega, hinnates võistluslikku koostööd;
- ✚ õpetajate pidevaks eri-, kutse- ja ametialaseks arenguks, meisterlikkuse tõusuks;
- ✚ nüüdisaegse õpikäsituse rakendamiseks;
- ✚ heaks partnerluseks tööandjatega;
- ✚ erinevate võimete ja vajadustega õppurite edenemisele;
- ✚ juhtiva õppeasutusena kutseõppe populaarsuse tõusuks.

Meistriks kujunemine/se:

- + eeldab kõigi töötajate väljapaistvaid eri-, kutse- ja ametialaseid oskusi;
- + toimub praktilises õppes nüüdisaegset õpikäsitust järgivate ning kaasaegseid metoodikaid valdavate meistrite käe all kaasaegses ja avatud õpikeskkonnas;
- + käigus peetakse teadmiste ja oskustele lisaks oluliseks väärtuskasvatust, tuleviku tööoskuste ja elukestva õppe võtmepädevuste arendamist;
- + toimub meisterlikkust, koostööd, mitmekesisust, uuenduslikkust, loovust, paindlikkust ja hoolivust väärtustava õppekorralduse abil;
- + tulemuslikkust hindame õppija saavutuste kaudu nii Eestis kui rahvusvahelisel tasandil, lõpetajate tööle rakendumise ning edasiõppimise alusel.

2 ARENGUSUUNAD

2.1 Ülevaade arengusuundadest ja nende mõjust kutseharidusele

Tartu KHK toimib kiiresti uuenevas väliskeskkonnas, mis mõjutavad kooli ja mida kool saab mõnevõrra suunata ka omalt poolt. Rohkem on siiski üldisi trende, mida peame tahes või tahtmata arvestama. Näiteks demograafilised muutused ja elanikkonna vananemine. Tööturg muutub eripalgelisemaks – naiste osakaalu tõus tööturul, soorollide muutumine, migratsioon ja eripalgeliste rahvusrühmade sisenemine meie tööturule. Eesti-siseselt kasvavad regionaalsed erinevused. Töökeskkonnas on järjest suurenenud IKT kasutamine, allhanke osakaal, rahvusvahelistumine. See kõik nõuab ja teiselt poolt ka võimaldab suuremat paindlikkust tööelu korraldamisel – osajaga töötamine ja distantstöö.

Kasvab erinevate tehnoloogiate koosmõju, olulised on interdistsiplinaarsed teadmised (biotehnoloogia, IT-rakendused, nanotehnoloogia jne). Töötajale esitatavate uuenenud nõuete taga on tihti ka tootmise digitaliseerimine, automatiseerimine, 3D-trükkimine.

Nutikad masinad ja seadmed ning asjade internet mõjutavad paljusid eluvaldkondi. Majanduse tuleviku trendid on muutunud ebamäärasemaks ja ebakindlamaks tulenevalt geopoliitilistest muutustest. Maailma majanduses muutuvad tõmbekesksed, kasvab tärkavate majanduste osakaal, oma vanadest piirkondadest tõstetakse ümber terved majandusharud.

Kasvab loodusressursside defitsiit. Ebavõrdsust süvendab ressursside hinna kasv. Aga ka seniste sotsiaalkulutuste üle jõu käimine ja teisalt siiski väljakutsed sotsiaalse kindlustatuse säilitamisel. Tööjõud muutub mobiilsemaks, kasvab ametialane liikumine, levib nn jagamismajandus.

Sellistes oludes paneb iga isik ise tulevikus kokku oma erialase ettevalmistuse kava, tüüpõppekavade aeg saab otsa. Haridusasutuste rolliks on anda võimalus omandada omamoodi universaalseid oskusi, spetsiifilised oskused amortiseeruvad kiiresti, valdkonniti siiski erinevalt.

„Töö ja oskused 2025“ [1] toob välja, et ideaalne tulevikutöötaja on nn T-kujulise kompetentsusega – süvateadmistega vähemalt ühel alal ning oskusega mõista ja omavahel siduda erinevaid teisi distsipliine ning nendega tegelevaid inimesi. Lisaks eriala valdamisele oodatakse tuleviku töötajalt oluliselt paremat “pehmete oskuste” valdamist, suhtlemisoskus, erinevate kultuuride taju ja nendega kohanemine jne.

Maailma majandusfoorumi uuringu [2] järgi on 2020 vajalikud järgmised universaalsed tulevikutöö oskused, mida hinnatakse sõltumata erialast:

1. kompleksne probleemide lahendamine;
2. kriitiline mõtlemine;
3. loovus;
4. juhtimiskultuur;
5. teistega koos tegutsemine;
6. emotsionaalne intelligentsus;
7. hinnangu andmine ja otsustamine;
8. teenusele orienteeritus;
9. läbirääkimisoskus;
10. kognitiivne paindlikkus (st muutustega kohanemiseks vajalik mõtlemine).

Et lõplikke oskusi ja teadmisi pole enam võimalik omandada, muutub senisest olulisemaks õpivalmidus, õpioskused ja oskus olla allikakriitiline. Nii juba õppinud meistritel kui ka meistriteks õppijatel on külluslikus ja raskesti kontrollitavas infovoos vaja kriitiliselt mõelda, et teha vahet tõese ja väära info, olulise ja ebaolulise vahel. Probleemid on tihti põimunud ja seda sasipundart tuleb osata arutada õigest otsast. See aga nõuab loovust ja oskust keerulise olukorraga toimetulekuks.

Tulevikutöö oskusi on vaja arendada nii tänasel kui ka tulevasel tööjõul. Siit ka ülesanne kutseharidusele tervikuna ja meile.

2015. aastal käivitati hariduse ja tööturu paremasse vastavusse viimiseks tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA. Viimase eesmärk on siduda tervikuks erinevate tööturu osapoolte teadmine, mis aitaks

paremini planeerida haridus- ja koolitusteenuseid, toetaks töömaailma ja õppeasutuste koostööd õppekavade arendamisel ning tööturu info jõudmist karjääriteenustesse.

Põhjalik ülevaade tööturu olukorrast, tulevikuväljavaadetest ning koolitusvajadusest on esitatud OSKA üldraportis „[Eesti tööturg täna ja homme](#)“ [3].

Eesmärk suurendada tööhõivet on ühine nii Eestile kui ülejäänud Euroopale. Selle põhjuseks on soov majanduskasvu edendada ning leevendada sotsiaalset ebavõrdsust ja rahvastiku vananemisest tulenevat survet sotsiaalsüsteemidele. Euroopa 2020 strateegias on seatud eesmärgiks saavutada 20–64-aastaste seas tööga hõivatuse tase Euroopa Liidu keskmisena 75% ning Eestis 76%. Sama eesmärk on ka Konkurentsi- võime kavas Eesti 2020.

2018. aasta I kvartalis oli töötuse määr 6,8%, tööhõive määr 66,6% ja tööjõus osalemise määr 71,4%, teatab Statistikaamet. Hõive määra kasvule on peale majanduse taastumise aidanud kaasa ennekõike tööealise elanikkonna kahanemisest tingitud teravnev töökäte puudus ning pensioniea järguline tõus.

Arvestades viimase kahe teguri jätkuvat mõju on tõenäoline, et hõivetase jätkab lähiaastatel tõusu. Aeglaselt, kuid siiski, muutuvad soosivamaks ka hoiakud vanemaealiste, vähenenud töövõimega inimeste ja teiste tööturul vähem hõivatud gruppide värbamise suhtes. Samuti rakendub töövõimereform ning Töötukassa täiendus- ja ümberõppemeetmete hõivet soodustav mõju hakkab järk-järgult tööturul peegelduma. Olukord tööturul on tihedalt seotud majanduskasvuga. Viimaste aastate tagasihoidlik majanduse kasvu tempo pöördus 2016. aasta teises pooles tõusule ning 2017. aasta esimeses pooles kasvas majandus 5,2% (viimati oli sarnases suurusel majanduskasv 2012. aastal). Majanduskasvu taustaks on paranenud majanduskliima kogu Euroopas, mis väljendub suuremas nõudluses Eesti eksporditurgudel, ettevõtete kasvanud kindlustundes ja investeeringutes. Majanduse kasvutempo kiirenemisse on ühe peamise sektorina panustanud ehitus, kuid ka töötlev tööstus, kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus, veondus ja laondus, info ja side, kaubandus ning energeetika. Seega on majanduskasv laiapõhjaline.

Kuna tööjõupuudus on muutunud peamiseks ettevõtete kasvu takistavaks teguriks ning kättesaadava tööjõu hulk on piiratud, saab edasine majanduskasv põhineda pigem tootlikkuse kasvul. Viimasel neljal aastal ettevõtete investeeringud vähenesid, kuid 2017. aasta esimeses pooles toimunud investeeringute kasv annab lootust, et tootlikkuse panus majanduskasvu tõuseb ja majanduse kasvupotentsiaal suureneb. Samas on enam kasvanud ettevõtete investeeringud ehitistesse ja transpordivahenditesse ning tagasihoidlikumalt seadmetesse ja IKT-sse. Viimased võiksid tootlikkuse kasvu enam toetada. Eesti ettevõtete tootlikkuse tõstmine on üks peamisi ülesandeid konkurentsi- võime edendamisel. Tootlikkuse tõstmine hõivatu kohta suhtena EL keskmisesse on seatud ka kasvustrateegias Eesti 2020 üheks kahest põhieesmärgist. Sihiks on saavutada 2020. aastaks tootlikkuse tase hõivatu kohta, mis on 80% Euroopa Liidu keskmisest. Selleks peaks majandus liikuma suuremate investeeringute, inimressursi efektiivsema kasutamise, kallimate ning kõrgema lisandväärtusega toodete ja teenuste suunas. 2016. aastal oli Eesti ettevõtete tootlikkus hõivatu kohta EL keskmisega võrreldes 71,3%.

Eesti majanduse suuremad tegevusalad tööga hõivatud inimeste arvult on tööstus (sisaldab töötlevat tööstust, mäetööstust, veevarustust ja energeetikasektorit), mis hõlmas 2016. aastal ligi 21% hõivatutest, hulgi- ja jaekaubandus (13%), ehitus (9%) ning haridus (9%).

[Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööjõuprognoosi 2025](#) [4] andmetel on majandusstruktuuris eeldatud peamiselt muutusi, mis on aset leidnud ka viimastel aastatel. Hõive jätkuvat vähenemist on oodata põllumajanduses ja jaekaubanduses. Eeldatakse töökohtade kokku tõmbamist avalikus sektoris, seoses õpilaste arvu vähenemisega ka hariduses. Kiireima kasvuga tegevusala on programmeerimine, jätkuvat hõive suurenemist oodatakse kutse-, teadus- ja tehnikaalas tegevuses. Seoses elanikkonna vananemisega eeldatakse suuremat panustamist tervishoiule ning sotsiaalteenustele. OSKA valdkondade ekspertide hinnangul on oodata hõive kasvu ka puidutööstuses ning info- ja telekommunikatsiooni tegevusaladel.

Majandusstruktuuri muutus kajastub ka harude sees. Kasvab spetsialistide arv, teiste ametialagruppide osatähtsus väheneb. Taoline pilt kirjeldab peaaegu kõiki majandusharusid, nõudmised töötajate oskustele muutuvad igal pool. Töötajate arvu vähenemine ning palgakasv sunnib tööjõu kasutamist ümber vaatama, tööjõud võib mõnes tööloigis või valdkonnas osutada tulevikus liiga kalliks. Teatud tegevuste puhul on võimalik asendada inimesi masinatega (sarnased, korduvad tegevused, mida on lihtsam mehaniseerida ja

automatiseerida), samuti on võimalik tööprotsesse viia odavamale tööjõuga riikidesse. Mõningate toodete tootmine võib osutuda Eestis liiga kulukaks ning ollakse sunnitud sellest üldse loobuma. Tegemist ei ole siiski uue protsessiga Eesti majanduses, taolised kohanemised ja muutused on aset leidnud pidevalt. Teiste riikide praktika viitab sellele, et töökohtade kadu ei ähvarda mitte niivõrd kõige madalama palgaga töökohti, vaid pigem madal-keskmise palgatasemega ameteid.

Kuna muutused hõives on paljudes majandusharudes suhteliselt väikesed, siis peamiseks tööjõuvajaduse kujundajaks on vanusest või muust tingitud tööjõu asendusvajadus. N-ö vanemad ja sellest tulenevalt suurema väljaliikumisega harud on näiteks põllumajandus ja kalandus, mäetööstus, energeetika, transport ning kinnisvaraala tegevus. Ka hariduses ning tervishoius on töötajate puudus. Suurem on suhteline tööjõu koguvajadus veel programmeerimises, puidutööstuses, info- ja telekommunikatsiooni valdkonnas, haldus- ja abitegevustes, tervishoius, metsanduses ja elektroonikatööstuses.

Suurema tööjõuvajadusega on eelkõige suurema hõivega ametialad: erinevate tegevusalade juhid, mootorsõidukite juhid, loodus- ja tehnikateaduste spetsialistid, äri- ja haldusala spetsialistid, tervishoiu spetsialistid, pedagoogika tippspetsialistid, ehitustöölised. Kiirest kasvust tulenevalt on suur vajadus info- ja kommunikatsioonitehnoloogia töötajate järele. Keskmisest suurem suhteline vajadus iseloomustab aga veel näiteks isikuhooldustöötajaid, samuti on suurem vajadus mitmesuguste lihttööliste järele.

Mitmetel ametialadel võib tänast olukorda lugeda rahuldavaks, kuid seoses lõpetajate arvu vähenemisega võib tekkida probleeme uute kvalifitseeritud töötajate leidmisel (tervishoiu keskastme spetsialistid, metalli- ja masinatööstuse oskustöötajad). Rahuldavaks või heaks võib tööjõuvajaduse kaetust ka tulevikus lugeda aga näiteks äri- ja haldusala ning õigus-, sotsiaal- ja kultuurivaldkonna spetsialistide osas. Kuna tööjõupakkumise hinnang tugineb mineviku liikumistele, siis tuleb neid tulemusi tõlgendada ettevaatlikult. Ka lõpetajad kohandavad oma käitumist vastavalt muutustele keskkonnas. Paljudele ametialadele tulevad lõpetajad erinevatest õppevaldkondadest või toimub väljaõpe töökohal.

Õppekavarühmade lõikes on viimaste aastate kutse- ja kõrghariduse lõpetajate arv olnud väiksem kui järgnevate aastate vajadus arvutiteaduste, tehnika, ehituse, põllumajanduse ja mitmes tootmise valdkonnas, samuti juhtimise ja halduse õppekavarühmas. Osaliselt on puudujääk tingitud sellest, et kõik lõpetajad ei lähe n-ö erialasele tööle. Arvestades lõpetajate arvu vähenemist ja nende tööle rakendumise määrasid, on problemaatilised peaaegu kõik valdkonnad. Väga kõrge tööle rakendumisega on näiteks õpetajate koolitus ja tervishoiuga seotud õppekavarühmad. Madalam määr iseloomustab aga majutust ja toitlustust, juuksuritööd ja iluteenindust, ehitust ning mitmeid tehnikaga seotud valdkondi.

Haridusvaldkonna tähtsamaid arenguid suunav dokument on Eesti elukestva õppe strateegia 2020, mis on aluseks riigi hariduseelarve valikutele aastatel 2014–2020 ning mille põhjal on töötatud välja vajalike muutuste saavutamist toetavad programmid.

Kutseharidusele esitatud väljakutsed on EÕS [kutseharidusprogrammis \(2018–2021\)](#) [5].

Olulisemad kutseharidusele 2021. aastaks seatud sihtväärtused on järgmised:

1. madala haridustasemega mitteõppivate 18–24-aastaste inimeste osakaal on alla 9%;
2. õppetöö katkestajate määr kutseõppeasutustes (kutsekeskhariduse tasemel 1. õppeaastal) on alla 20%;
3. eri- ja kutsealase hariduseta täiskasvanute (25–64) osakaal on mitte rohkem kui 25%;
4. täiskasvanute elukestvas õppes osalemise määr on 20%;
5. keskhariduse omandanute osakaal 4 aastat pärast põhikooli lõpetamist on 82%;
6. 1–3 aastat tagasi kutsehariduses õpingud lõpetanud 20–34-aastaste inimeste tööhõive määr on vähemalt 82%;
7. kutseharidussüsteemi erinevate osapoolte (õpetajad, õpilased, tööandjad) rahulolu kutseõppega on kasvanud;
8. kutsehariduse statsionaarses õppes õpinguid jätkavate põhikoolilõpetajate määr on 35%;
9. keskhariduse tasemel õppurite jagunemine üldkeskhariduse ja kutsekeskhariduse vahel on 60% : 40%.

[Haridus- ja Teadusministeeriumi aasta-analüüs 2017](#) [7] järgi on õpilaste arvu muutused piirkonniti väga erinevad. Põhikooliõpilaste arv on viimasel kümnendil kasvanud vaid Harjumaal ja Tartumaal, kõige enam on põhikooliõpilaste arv viimasel kümnendil vähenenud Hiiu-, Jõgeva-, Võru- ja Põlvamaal. Prognoosi järgi

kasvab üldhariduse statsionaarse õppe õpilaste arv kuni aastani 2023, tulemas on kõige kiirema kasvu aastad.

Noorte arvu piirkonniti ebavõrdne kahanemine paneb suured ootused koolivõrgu reformi jätkumisele. 2020. aasta eesmärk on koolivõrku veelgi korrastada nii, et Eestis oleks u 100 gümnaasiumiastmega kooli. Kui kohapealset väikegümnaasiumit põhikooli küljes enam pole, on noor valiku ees ja loodetavasti valib senisest suuremal määral kutsekooli. Tartu KHKe loomulikul tagamaal on selliseid haridusvõrgu muudatusi pärast 2017. aastal läbi viidud haldusterritoriaalset reformi oodata palju. Tendentsi mõju võimendab ka põhikoolilõpetajate arvu laineline tõus lähiaastatel, sest kuigi demograafiline prognoos näitab Eesti rahvastiku vananemist ja noorte osakaalu jätkuvat vähenemist, aastaks 2030 on üldhariduses hinnanguliselt sama palju õpilasi kui täna.

Põhikoolilõpetajate jagunemine kutse- ja üldkeskhariduse vahel pole viimasel kümnel aastal muutunud. EÕS eesmärk 2020 on jaotus 35/65, kuid viimasel viiel aastal on kutsehariduse valinud 26–28% ja üldkeskhariduse 72–74% põhikoolilõpetajatest. Lisaks näitab aasta-analüüs 2018 [7], et Eestis on suured piirkondlikud erinevused põhikoolijärgsetes õpiteedes: näiteks Ida-Virumaal jätkab kutsehariduses 42%, Tartumaal aga ainult 20% põhikooli lõpetajatest.

Lõpetajate käekäigu analüüsid näitavad, et riskirühma kuuluvad eelkõige need noored, kes enne tööturule sisenemist ei ole jõudnud vähemalt keskhariduse tasemeni. Kutsekeskharidus annab tööturule sisenemisel üldkeskhariduse ees väikese sissetulekueelise, kuid edasisel töötamisel sissetulekud võrdsustuvad. Kuna Eestis on üldharidus ajalooliselt olnud populaarne ning meil on liberaalne tööturg, ei ole EÕS eesmärk „pehmete“ meetoditega, st näiteks nõustamise ja kutsehariduse maine parandamisega, tõenäoliselt saavutatav. Siin võiks üheks lahenduseks olla kombineeritud variant, st kutsekooli ja gümnaasiumi ühisõppekavad, mille läbinud saavad korraga nii gümnaasiumi lõputunnistuse kui kutsetunnistuse omandatud erialal. Nii on edasises elus rohkem võimalusi, eeldused minna ülikooli kõrval edasi ka näiteks rakenduskõrgkooli või kohe tööle. Nii mõraneb ka muut kutsekoolist kui tupiktest. Tartu KHKe eesmärk on populariseerida kutsekeskharidust ja kogu kutseharidust laiemalt, veendes valikute tegijaid, et kutsekooli lõpetajal on lahti palju erinevaid teid ja kutseharidus on parim ettevalmistus rakenduskõrgkooli edasi minekuks. Tartu KHK-s 2018. aasta sügisel tõusis üle hulga aja kutsekeskhariduslikel õppekavadel sisseastujate arv.

Õppe- ja karjäärinõustamise peamine eesmärk on vähendada madala haridustasemega mitteõppivate noorte osakaalu ja õpingute katkestamist. Eelduseks on, et katkestamist vähendavad teadlikud karjääri- ja erialavalikud, samuti vajalike tugimeetmete rakendamine õpiraskustes õpilaste puhul, et nad saaksid võimetekohaselt õppes osaleda. Riik on võtnud sihiks kaasava hariduse, mis ennekõike tähendab hariduslike erivajadustega (HEV) õpilaste võimalikult laialdast kaasamist tavakooli.

Võrreldes katkestamiste määraga kogu haridussüsteemis (10,9%), oli kutsehariduse esmaõppe esimesel kursusel 2016. aastal katkestamisi 22,4%, kutsehariduses kokku 19,2%. 2017. aasta katkestamise määr kutsekeskharidusõppes stabiliseerus, jäädes 22,4% püsima. Mõneti on süvenemas probleem eelkõige keskhariduse baasil õppijate hulgas, mistõttu 2017. aastal katkestamise osakaal veelgi suurenes (19,5%). Probleemi on teadvustatud, kasutusel on erinevaid katkestamist ennetavaid meetmeid. Jätkata tuleb tegevustega, mis toetavad õpilase võimetele ja huvidele vastavate erialavalikute langetamist. Tähtis on erivajaduste õigeaegne märkamine ja neile vajaliku toe pakkumine.

Eri- ja kutsealase hariduseta täiskasvanute (25–64-aastased) osakaal oli 2017. aastal 28,6% ning on püsinud sarnasel tasemel viimased 3–4 aastat. Tööturul on kõige haavatavamad need, kes on jäänud põhihariduse või sellest madalama haridusega. Selliseid inimesi on 25–40-aastaste eri- ja kutsealase hariduseta täiskasvanute hulgas rohkem kui pooled. Eri- või kutsealase hariduseta inimeste osakaalu vähendamiseks on oluline vähendada formaalhariduses katkestajate arvu ja tõsta täiskasvanute osalust kutse- ja kõrghariduses.

Täiskasvanute (25–64) osalus elukestvas õppes tegi 2017. aastal hüppe ning oli kõigi aegade kõrgeim. Eesti tööjõu-uuringu küsitlusele eelnenud 4 nädala jooksul õppis tasemeõppes või osales koolitustel 17,2% täiskasvanutest, aasta varem 15,7%. EÕS eesmärk on, et aastaks 2021 osaleks elukestvas õppes 20% täiskasvanuid.

Elukestvas õppes osalemise määr on kasvanud eelkõige mitteformaalõppes osalemise arvel. Viimase viie aastaga on osalus kasvanud 30%, keskmisest enam madala haridustasemega (põhiharidus ja madalam) inimeste hulgas, mis on väga positiivne. Rõõmustav on ka vanemate inimeste järjest aktiivsem osalemine

elukestvas õppes. Madala haridustasemega täiskasvanute suuremale osalusele elukestvas õppes aitasid kindlasti kaasa HTM-i pakutavad ESF-ist kaasrahastatud tasuta täienduskoolitused. 2017. aastal omandas tasuta kursustel uusi oskusi üle 13 000 täiskasvanu, kellest sai tunnistuse 93%.

Et koolitused vastaksid tööturu vajadustele, on koolituspakkumise koostamisel lähtutud OSKA raportite järeldustest.

Täiskasvanute osalemine elukestvas õppes on veel aastaid tõusutrendis ja seega tuleb ka Tartu KHKel suurendada nii otse sellele sihtrühmale mõeldud kursuste hulka ja nomenklatuuri kui ka tasemeõppe korralduse paindlikkust, tehes soovijatele kättesaadavaks osaajaga õppe.

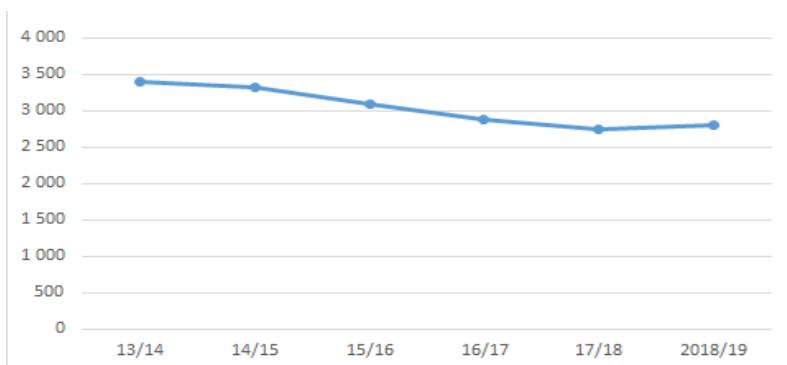
2.2 TKHK õppijad ja töötajad, juhtimismudel

2.2.1 Tartu KHK õppijad arvudes

2018/2019. õppeaastal pakuvad kutseõpet 32 kutseõppeasutust ja 6 rakenduskõrgkooli. Kutseõppeasutustest 26 on Haridus- ja Teadusministeeriumi hallatavad riigikoolid, 2 munitsipaalkutseõppeasutust (Tartu KHK ja Kopli Ametikool) ja 4 erakutseõppeasutust.

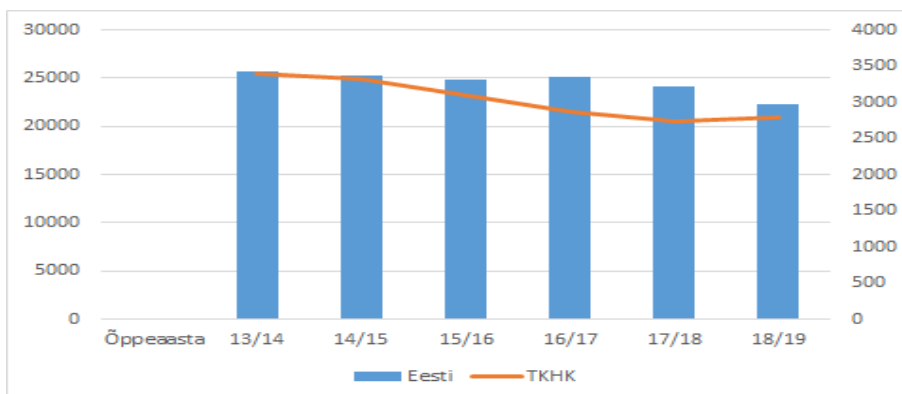
2017/2018. õppeaastal oli Tartu KHK õppijate nimekirja kantud kokku 3188 õppijat.

Seisuga 15.09.2018 oli TKHK-s koolipõhises õppes 2754 õppijat (lisaks 43 õppijat Tartu Vanglas).



Joonis 1. TKHK õppijate arvud seisuga 15. september 2018

Kutseõppurite arv Eestis on langustrendis, langus jätkus ka 2018. aasta sügisel. Tartu KHK õppijate arv on olnud langeva trendiga 2013. aastast, kuid 2018. aasta langustrend on peatunud ja asunud üle pika aja tõusma.



Joonis 2. Õppijate arv kutseõppes ja Tartu KHK

Õppijate arvult on Tartu KHK Eesti suurim kutseõppeasutus. Eesti suurimad kutseõppeasutused Tartu KHK järel on Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus ja Tallinna Tööstushariduskeskus.

2018. aastal on koolil riikliku koolitustellimuse (RKT) alusel moodustatud õppekohti 20 õppekavarühmas (1 neist 2018. aastal RKT kohad puuduvad) kokku 2730 õppekohta. 2017. aastaga võrreldes vähenes RKT õppekohtade arv koolis 55 õppekoha võrra. Õppekohtade arvult on suurim on õppekavarühm Majutamine ja toitlustamine, õppekohti 532, järgneb Mootorliikurid, laevandus ja lennundustehnika 378 õppekohta. Selles õppekavarühmas oli 2018. aastal õppekohtade arvu suurenemine 28 õppekoha võrra võrreldes 2017.

aastaga. Kõige enam vähenes õppekohtade arv mullusega võrreldes suurimas õppekavarühmas (Majutamine ja toitlustamine), 48 õppekohta.

Õppekavarühm	RKT 2017	Täitmine (%)	RKT 2018	2018 täitmise prognoos (%)
Andmebaaside ja võrgu disain ning haldus	160	92,8	154	111,6
Audiovisuaalsed tehnikad ja meedia tootmine	20	0	0	0
Ehitus ja tsiviilrajatised	370	84,0	350	86,0
Elektrienergia ja energeetika	120	70,4	140	53,0
Elektroonika ja automaatika	50	77,1	56	81,5
Hulgi- ja jaekaubandus	95	103,4	98	90,0
Juhtimine ja haldus	20	181,7	28	135,3
Juuksuritöö ja iluteenindus	90	108,1	98	112,0
Koduteenindus	20	35,0	14	0
Majandusarvestus ja maksundus	20	400,0	28	298,0
Majutamine ja toitlustamine	580	78,1	532	79,3
Materjalide töötlemine (klaas, paber, plast ja puit)	160	80,0	154	81,6
Mehaanika ja metallitöö	115	82,0	126	66,0
Mootorliikurid, laevandus ja lennundustehnika	350	89,0	378	84,3
Reisimine, turism ja vaba aja veetmine	100	58,8	84	65,6
Sekretäri- ja kontoritöö	100	76,1	84	102,8
Tarkvara ja rakenduste arendus ning analüüs	50	123,1	56	127,6
Tekstiili, rõivaste, jalatsite valmistamine ning naha töötlemine	65	88,5	70	80,0
Toiduainete töötlemine	210	83,7	196	81,3
Transporditeenused	90	93,6	84	77,8
Kokku koolis	2785	86,9	2730	86,3

Tabel 1. RKT täitmine õppekavarühmiti

RKT täitmine on olnud 2017. aastal ja prognoosi kohaselt ka 2018. aastal 100 ja enam protsenti järgmistes õppekavarühmades: Majandusarvestus ja maksundus, Juhtimine ja haldus, Juuksuritöö ja iluteenindus, Tarkvara ja rakenduste arendus ning analüüs ja Andmebaaside ja võrgu disain ning haldus. Seda eelkõige tänu õppijate suurele huvile nendes õppekavarühmades õpetatavate erialade vastu. Õppijate väga tagasihoidliku huvi tõttu on RKT täitmisega kõige suuremad probleemid Elektrienergia ja energeetika õppekavarühmas (2018 prognoos 53,1%) ning Mehaanika ja metallitöö õppekavarühmas (66,0%). 2017. aastaga võrreldes on mõnevõrra paremaks läinud olukord õppekavarühmas Reisimine, turism ja vaba aja veetmine, kus RKT täitmine 2017. aastal oli 58,8%, prognoos 2018 näitab 65,6%. Koduteeninduse õppekavarühmas pole 2018. aastal RKT õppekohal ühtegi õppijat, kõik õppekohad on täitmata.

Kooli keskmine RKT täitmise protsent 2018. aastal on arvestuslikult 86,3 % (Eesti keskmine 88,7%). Koolil on võimalus õppekavarühma sees ise otsustada õpetatavate erialade ja õppekavade koostamise üle. Kooli õppekavade koostamise aluseks on kutsestandardid või sotsiaalsete partnerite toetuskirjad. Alates 2017. aastast on rakendunud koolis uued õppekavad, väljundipõhised õppekavad, mis on koostatud 3.–5. kutsekvalifikatsiooni tasemel.

2018/19. õppeaastal on õppijad kokku 87 õppekaval.

Lisaks RKT õppekohtadele on koolil õppekohad, mida rahastatakse programmist „Tööturu vajadustele vastava kutse- ja kõrghariduse arendamine“ (PRÕM).

PRÕM programmi raames rahastatakse töökohapõhise õppe õppekohtade loomist. Töökohapõhises õppes oli 31.08.2018 seisuga seisuga 69 õppijat. Neile lisandus või on lisandumas (alustavad oktoobris) 75 uut õppijat. Kutseõpet viiakse läbi 6 erineval õppekaval. Valmisolek on aga 10 erineval õppekaval õppe avamiseks. Aasta varem õppis TKHK-s töökohapõhises õppes 187 õppijat kokku 8 erialal. Koostöö toimus 76 ettevõttega ja asutusega töökohapõhise õppe läbiviimisel.

Töökohapõhine õppevorm on Eestis seadustatud alates 2007. aastast, kuid ei ole seni laiemat populaarsust saavutanud. Töökohapõhise õppe eelis ja eeldus on ühelt poolt tööandjate osalus õppeprotsessis ja seeläbi õppe sisu vastavus tööturul nõutavale ning teisalt annab õpilasele võimaluse omandada vajalikud oskused töökohal. PRÕM programmi tegevuste toetused on planeeritud kuni 2022. aasta juunini.

Kõigis õppekavarühmades on koolile antud täisakrediteering (kuus aastat), mis paljude õppekavarühmade jaoks lõpeb uue arengukava perioodi jooksul (31.08.2019). Käimas on aga Kutseõppeasutuse seaduse muutmine. Eelnõu kohaselt on eesmärk muuta kutseõppeasutuste koolituspakkumine nii riigi kui piirkonna vajadustele vastavaks, avardada paindlikke ligipääsuvõimalusi tasemeõppele ning kaasajastada kutseõppe kvaliteedi hindamise protsess. See tähendab, et akrediteerimine seotakse lahti õppe läbiviimise õigusest ja asendatakse kvaliteedi hindamisega.

Rahastamis põhimõtete olulisema muudatusena kaob riiklik koolitustellimus. Luuakse olukord, kus koolid saavad paindlikumalt reageerida nii haridusnõudlusele kui tööturu vajadusele piirkonnas, suureneb koolide autonoomia ja vastutus vajalike erialaspetsialistide koolitamisel.

Õppekohtade täitmiseks korraldab kool uute õppijate vastuvõttu kolm korda aastas: talvel, kevadperioodil ja suvel. Talvel toimub vastuvõtt enamasti keskhariduse baasil 4. ja 5. taseme õppekavadele. 2018. aasta talvel laekus 203 avaldust kümnele erialale.

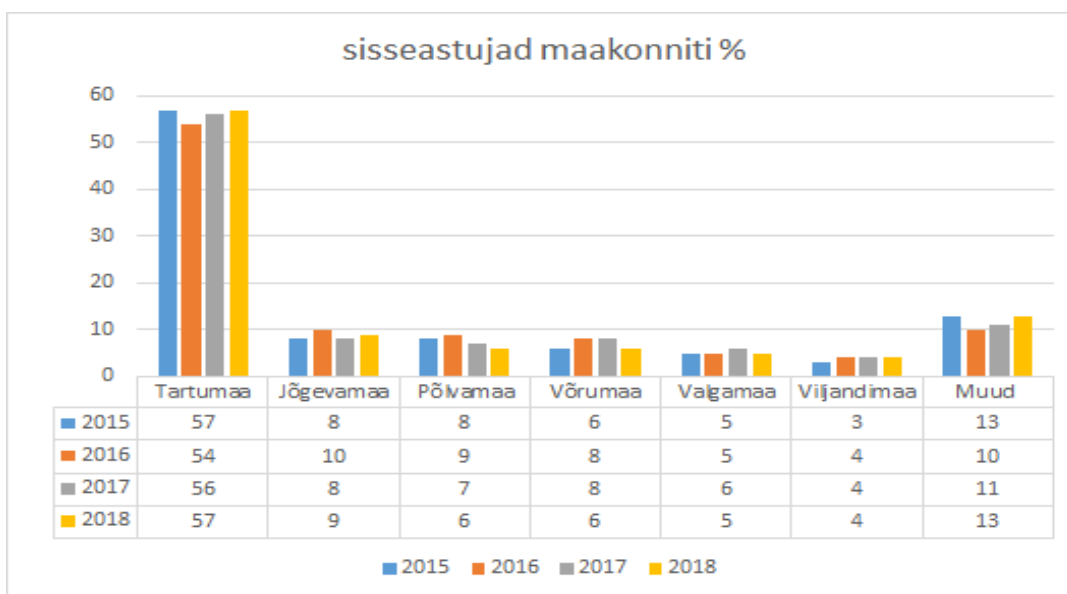
Kevadperioodi vastuvõtt on eelkõige kutsekeskhariduse õppekavadele, et pakkuda põhikooli lõpetajatele võrdseid võimalusi haridustee jätkamiseks, vastuvõtt toimub samaaegselt Tartu linna gümnaasiumide ühis- katsetega.

2018. aasta kevadperioodil laekus 412 avaldust, suvisel vastuvõtuperioodil lisandus 1289 avaldust. Kokku laekus kevad-suvisel vastuvõtul 1761 avaldust, mis on 3% enam kui aasta varem. Kasvanud on avalduste laekumine kõikides kutseõppe liikide osas. Sisseastujate eelneva haridustaseme osas on täheldada keskhariduse baasil sisseastujate langustrendi, kuid põhi- ja kõrgharidusega õppijate arv on mullusega võrreldes kasvanud.

Laekunud avalduste arvu järgi on populaarsemad erialad raamatupidamine sessioonõppes ja IT-süsteemide noorempetsialist (põhihariduse baasil). Jätkuvalt on probleeme metallierialadega, kus noorte huvi puudusel jäävad erialad avamata (koostelukksepp, metallilõikepinkidel töötaja).

Olulisemad sihtgrupid on TKHK-s värsked põhikoolilõpetajad (üle 70%) ning täiskasvanud keskharidusega inimesed ja nn "teise ringi õppijad", kes on juba varasemalt midagi õppinud.

Sisseastujatest 57% oli pärit Tartust ja maakonnast, mullu 56%. Järgnevad Jõgevamaa, Põlvamaa, Võrumaa, Valgamaa ja Viljandimaa.



Suurimaks väljakutseks on õpingute katkestamine. Kui katkestamine oli 2015 ja 2016 langeva trendiga, siis 2017. aasta näitas tõusutrendi. Seda nii Eestis tervikuna (19,5%) kui ka TKHK-s (18,0%). 2017/18. õppeaastal katkestanute osakaal veelgi suurenes.

Katkestamise põhjuste analüüs näitab, et kutsekeskharidusõppe katkestavad enamasti õppijad vale eriala valiku tõttu. Neljanda taseme kutseõppe katkestamisel on peamine põhjus õppevõlgnevused ja puudumised. Seda põhjustab enamasti asjaolu, et täiskasvanud õppijad ei suuda ühildada töö- ja pereelu kooliskäimisega või kaotavad õpimotivatsiooni. Paraku kooli poolt rakendatavad meetmed õppijate toetamiseks, sh tugiteenused, õpioskuste valikkursus jne pole väljalangevust vähendanud.

Kutsekeskharidusõppe katkestanutel on võimalus osaleda kutsevaliku aastal, mida TKHK koostöös HTM-iga piloteerib. See programm on osutunud väga vajalikuks ja tulemuslikuks. 2017/18. õppeaastal osales selles 41 noort ja neist pooled jätkasid kutseõpinguid sel õppeaastal mõnel teisel erialal.

Uue arengukava perioodil tuleb enam tähelepanu pöörata õppimise toetamisele, individuaalsele lähene-misele ja õppemetoodikatele. Ka õpilaste vastuvõtmisel on terve rida väljakutseid, mida järgneva arengu-kava perioodil ära teha. Ennekõike selleks, et sisseastujad teeksid õigeid erialavalikuid ja oleksid motivee-ritud valitud erialal jõudma eesmärgini.

Kutseõppesse õppima asunud täiskasvanud õppurite (25-aastased ja vanemad õppurid) osakaal tõusis 2017/18. õppeaastal võrreldes eelnevaga. 2018. aastal osakaal veelgi suurenes, moodustades 24 % õppi-jate koguarvust.

Kasvanud on ka kutseõppesse astunud kõrgharidusega täiskasvanute osakaal.

Täiendusõppes õppijate arv on viimastel aastatel suurenenud peamiselt täienduskoolituse riikliku kooli-tustellimuse tõttu (RKT), mis on lubanud aastatel 2016–2018 prognoosida oluliselt suuremat osalejate arvu täiskasvanute täiendusõppes.

Osalejate arv täiskasvanute koolituses 2015. aastal – 2401, 2016. aastal – 3633 ja 2017. aastal – 3690.

RKT kursuste tellimuse kasvu tulemusel on vähenenud tasulistel kursustel õppimise maht, samuti on jäänud väiksemaks tööandjate tellitud koolituste arv. Olulise panuse koolituste finantseerimisel teeb Eesti Töotu-kassa, kes tellib suuremahulisi ümberõppekoolitusi riigihanke korras ning võimaldab oma klientidel tasulis-tel koolitustel osaleda koolituskaardi alusel.

Järgneva viie aasta arenguid mõjutab asjaolu, et 2021. aastal lõpeb riiklik täiskasvanute hariduse prog-ramm, mis tähendab, et täienduskoolituse mahtude prognoosimisel ei saa riikliku koolitustellimusega ar-vestada ning järgnev arengukavaperiood on täienduskoolituse mõistes üleminekuperiood.

2.2.2 TKHK töötajad arvudes

13.09.2018 seisuga oli Tartu KHK-s 337 töölepingulist töötajat (2016. aastal – 334, 2015. aastal – 337), sh 167 õpetajat ja 5 kursusejuhataja-asendusõpetajat. Ametigruppide lõikes moodustab pedagoogiline per-sonal 55% kogu töötajaskonnast, erialaspetsialistid 22%, abipersonal 16% ning kõige väiksem osakaal on juhtide ametigrupil 7%.

Vabatahtlik tööjõu voolavus ehk töösuhted, mis on lõppenud töötaja algatusel, oli 2017. aastal 9,08%, 2016. aastal 6,28% ja 2015. aastal 6,27%. Tulemust võib veel pidada madalaks (üldiselt peetakse pigem madalaks voolavuseks kuni 10% voolavust).

Õpetajate vanuselises jaotuses oluliseks peetava indikaatorina 30-aastaste ja nooremate õpetajate osakaal on Tartu KHK-s 10,7%, mis on 3,3% kõrgem kutseõppeasutuste keskmisest. Võrreldes 2016. aastaga on pisut kasvanud üle 60-aastaste ja pensioniealiste õpetajate osakaal (2016. aastal – 20,1%, 2017. aastal – 23,2%), olles peaaegu samaväärne vastava Eesti keskmise näitajaga (23,9%). Lisaks nähtub Eesti Hariduse Infosüsteemis, et 2017/18. õppeaastal on üle 50-aastaste üldhariduskoolide ja kutseõppeasutuste õpetajate osakaal 49%, Tartu KHKs on vastav näitaja 50%.

Eesti kvalifikatsiooniraamistiku alusel on Tartu KHK töötajatel 99 (79 töötajal) kehtivat kutsekvalifikatsiooni. Tartu KHK õpetajatest vastab kutsekvalifikatsiooninõuetele 94,4% ning kutseõpetajatest 93,3%.

2017. aastal käis ettevõtetes stažeerimas 46 töötajat (sh 37 õpetajat) 58 korral nii Eestis kui erinevates välisriikides. Kõige enam käidi stažeerimas Soomes 28 korral.

5.–15. aprill 2018 viidi läbi töötajate rahulolu-uuring, millele andis tagasisidet 164 töötajat ehk 49,2% kogu töötajaskonnast. Kõige kõrgemad hinnangud on antud töö (4,7) ja kooli väärtuste olulisusele (4,6). Kõige tagasihoidlikuma keskmise tulemuse sai tunnustamisega rahulolu (3,6),

2.2.3 Organisatsiooni arendamine

TKHK töötajad on oma ala meistrid, motiveeritud nii igapäevatöös kui enesearendamisel. Nad väärtustavad ennast ja on pühendunud oma tööle. Tartu KHK on atraktiivne tööandja (sealhulgas ka õpetajate jaoks). Värbame uusi töötajaid läbi konkursi, püüdes töölepingute hulka mitte suurendada. Palgasüsteem on motiveeriv, palgafondi ressursid suunatakse töötajate põhipalga tõusuks. Palgafondi osa kooli eelarves tõuseb aastani 2023 1% võrra aastas.

TKHK tähtsustab kõigi töötajate pidevat professionaalset arendamist. Soositud on koosõppimine, seda nii osakondade, struktuuriüksuste tasandil kui ülekooliliselt (nt Meistrite Päeva traditsioon, keelekursused). Kool teeb koostööd ülikooliga kutseõpetajate ja tugispetsialistide koolitamisel, et saada õpetajate ning meistrite järelkasvu.

Kool on õppiv organisatsioon, kus töötajate rahulolu nii töö kui infovahetuse ja tunnustuse saamise võimalustega on kõrge. Taotleme pere- ja töötajasõbraliku asutuse hõbemärgist. Hinnatud tööandjaks olemine tõstab Tartu KHK mainet tervikuna ja saab meie tunnusemärgiks.

Töötajate tunnustamine on organisatsioonikultuuri loomulik olek. Tunnustatakse nii ülekooliliselt, oma struktuuriüksuses kui ka esitamisega üleriigilistele ja ülelinnalistele tänuüritustele.

Tööajakorraldus võimaldab koolipere liikmetel nii ennast täiendada kui ka korralikult puhata.

Organisatsiooni arendamisel ja juhtimisel saavad kaasa lüüa kõik töötajad ning õpilased. Õpilaste esindajatega arutatakse regulaarselt kooli siseelu ja selle korraldusega seotud küsimusi.

Sisemine infovahetus nii töötajate kui ka õpilastega toimub tavalisel esindusprintsiiibil. Seejuures saavad osakondade töötajad mõjutada osakonnajuhatajate kaudu nõukogus vastu võetud otsuseid, saades omakorda tagasisidet juhtorganites otsustatu kohta.

Füüsilise keskkonna arendamine lähtub õpilaste ja töötajate tingimuste parandamise eesmärgist. Keskkond peab soodustama suhtlemist ning mitmekesiste koostöövormide rakendamist, teadmiste ja oskuste omandamist. Suurim uue perioodi projekt on Tehnikamaja rajamine Põllu tänava õppekompleksi. Selleks algavad kohe ettevalmistustööd ja eesmärk on luua kaasaegne kompetentsikeskus Tartu KHK 100. aastapäevaks 2022. aastal koostöös Tartu linna ja Eesti riigiga, teiste haridusasutuste ja ettevõtetega.

Eeloleva arenguperioodi sisse jääv juubeliaasta on pühendatud kooli algmõttest lähtudes meisterlikkusele. Selline moto nõuab kõigi vahendite – nii materiaalsete, sotsiaalsete kui vaimsete ressursside suunamist koolikeskkonna täiustamisele.

Sotsiaalne ja vaimne keskkond on eraldi tähelepanu all, loomaks ühtehoidvat oma kooli tunnet, et kõik kooli õpilased ja töötajad saaksid oma kooli üle uhkust tunda.

Organisatsiooni ülesehitus ja juhtimismudel vajavad regulaarset üle vaatamist ning arendamist vastavalt strateegiliste eesmärkide täiustumisele või muutumisele. Kooli struktuur on arusaadav ja optimaalne nii juhtimiseks kui infovahetuseks, soosides paindlikku töökorraldust.

Erinevat tüüpi lühiajalisemate koolituste pakkumine suureneb iga aastaga 10% - selles ulatuses muutub või täieneb nomenklatuur ja kasvab osalejate hulk.

Tartu KHK meeskond otsib püsivahenditele ja -tegevustele lisaks võimalusi ja väljakutseid ka projektide kaudu. Tartu KHK arengukava 2014–2018 eesmärkidest tulenevalt on olnud fookuses rahvusvaheliste õppimisvõimaluste pakkumine nii õppijatele kui töötajatele. Õpirändes osalejate arv on arengukava perioodil pidevalt kasvanud ning seatud sihttulemused on ka 2017. aastal saavutatud, kui välisprojektides osales 100 õpilast ja 60 töötajat. Tänapäevaks on koolil 53 partnerorganisatsiooni 17 Euroopa riigis ning KHK kuulub Eu-

roopa kutseõppeasutusi ühendavasse organisatsiooni Xarxa FP. Tartu KHK-d tuntakse kui head ja usaldusväärset partnerit, mille tunnistusena laekub meile järjest uusi koostööpakkumisi. Samuti oleme jõudnud sihini, kus meie õpetajatel on valmisolek õpetada võõrkeeles ning toimunud on esimesed võõrkeelsed tunnid välismaal (Soomes ja Saksamaal) ning rahvusvahelised grupid alustanud õppetööd meie koolis. Õpirändel ning Tartu KHK-s toimuval õppel välisõpilastele rakendatakse ECVET põhimõtteid.

Peamised rahastusallikad on Erasmus+ programm ja ESF programmid läbi SA Innove, vähesel määral Nord-Plus programm. 2018. aasta septembri seisuga on koolis 13 aktiivset Erasmus+ projekti kogumahus 1 036 000 miljonit eurot.

Septembris 2018 alustas Tartu KHK 6 uue Erasmus+ strateegilise koostöö projekti läbiviimist ning esmakordselt on Tartu KHK projekti juhtpartneri rollis. Õpirännete läbiviimisel lisanduvad Erasmus+ vahenditele INTERREG projektiga 40 000 eurot Eesti-Läti piiriüleseks õpirändeks nii õppijatele, töötajatele kui ettevõtte partneritele. 2018/2019. õppeaastal on toimumas rekordarv õpirändeid, kui partnerite juures Euroopas saab meie juures praktiliselt käia 150 õppijat ning ligi 50 töötajat.

Uuendussirde projektid on reeglina suunatud EL liikmesriikide ministriumitele ning riiklikele agentuuridele, kuid Haridus- ja Teadusministeerium on antud juhul volitanud Tartu KHK osalema Eesti esindajana projektis TTT4WBL. Õpirände projektide kvaliteedist annab tunnistust KHK-le 2016. aastal omistatud Erasmus+ õpirände Harta.

ESF/Innove rahastusel on hetkel toimumas 5 projekti kogumahus 622 000 eurot. Suurim neist on digitaalse õppevara arendamise projekt, mille raames soetab Kutsehariduskeskus 4 erinevat simulaatorit õppetöö läbiviimiseks IKT ning tehnika ja tootmise valdkondades kogumaksumusega 422 605 eurot.

PRÕM programmi tegevuste toetus on pikendatud 2022. aasta juunini.

Kõigi käimasolevate projektide kogumaht on (1,3 miljonit eurot), sügisel 2018 1,7 miljonit eurot.

Õppe- ja töökorraldus toetub täiel määral digilahendustele. Asjaajamine muutub paberivabaks. Nii kooli avalikule infovahetusele suunatud kui ka sisemiseks tarbimiseks mõeldud infokeskkonnad on kaasaegsed, lihtsalt jälgitavad ja neid uuendatakse sujuvalt.






Kooli õppekavaarendus ja praktikakorraldus toimuvad ainult koostöös tunnustatud praktikaettevõtetega. Tööandjad saavad kaasa rääkida nii konkreetsete osakondade kaudu kui ka nõustades kooli kui tervikut kooli nõukoja kaudu.

Organisatsiooni arendamise juhtumõte on avatus ja õppiv organisatsioon. Oleme avatud uuendustele, jagame ja õpime koos, teiste kogemusest. Avatus eluvaatena kujundab ka kutseõppe üldist mainet. Kutseõppe ei teki tupikteid. Me ei võistle teiste haridusasutustega, vaid teeme koostööd üldhariduskoolide kui kõrgkoolidega nii kohapeal kui üle Eesti ja rahvusvaheliselt. Tartu KHK on aktiivselt esindatud nii erineva tasemega organisatsioonides kui strateegilistes ajutrustides.

Kuna kooli kui haridusasutuse ülesandeks on valmistada ette kriitilise mõtlemisega ja elukestvat õpet loomulikuks pidavaid lõpetajaid, püüab kool vilistlastega mitte sidet kaotada ka tulevikus. Eesmärk on nii rahulolevad õpilased kui ka vilistlased. Õppurite õnne üheks eelduseks on õnnelikud pedagoogid.

Tartu KHK teenib ühiskonda ja on seega avatud nii partneritele kui ka uutele väljakutsetele. Meid peab olema näha linnapildis. Meie juuresolek peab olema tunda, kui on tarvis lahendada mõnd probleemi. Avatus tuleb esile oma peamist rolli täites – oleme valmis suhtlema kõigiga ja kõikjal, oleme valmis toetama kõigi arengut, ka nende oma, kel on mingeid raskusi või erivajadusi. Tartu KHK on ligipääsetav võrdselt kõigile.

Organisatsiooni kui terviku tegevuse edukus on igal ajal mõõdetav. Selleks seame endale arusaadavaid eesmärgi ja ajalisi prioriteete. Ressursside ja tähelepanu koondamiseks seame edaspidiseks igaks aastaks kõige olulisema fookuse. Keskendumise väärtustele:

-  2019. a – individuaalsus;
-  2020. a – uuenduslikkus;
-  2021. a – loovus;
-  2022. a – meisterlikkus;
-  2023. a – koostöö.

3 STRATEEGILISED EESMÄRGID

3.1 Strateegilised eesmärgid, tulemusnäitajad

Eesti mitmekülgseima ja juhtiva hariduskeskuse visiooni teostumiseks on seatud 4 strateegilist eesmärki ja tegevused nende elluviimiseks.

3.1.1 Strateegiline eesmärk 1

E 1. Õppija individuaalsust, huvisid, vajadusi ja võimalusi arvestav paindlik kutseõpe

Õppe-kasvatustsotsessi põhine lähtekoht on individuaalne lähenemine ning õppija vajaduste ja võimetega arvestamine. Õppekorraldus peab toetama iga õppija individuaalse õpitee kavandamist ja rakendamist, soositud on erinevate erialade omavaheline integratsioon, lõimumine üldharidusega. Andes õppijale suurema vabaduse otsustada oma õpingute üle, anname õppijale ka vastutuse oma õppimise juhtimise ja tehtud valikute üle.

Kuna üha suurem hulk õppureid on ka tasemeõppel juba teisel või kolmandal ringil, annab suurem paindliku õppe võimaldamine täiskasvanud õppijal senisest paremini siduda õppetööd töö- ja pereeluga.

Õppe-kasvatustöö eesmärk on kujundada õppimiskeskne ja koostööine koolikultuur, kus toetatakse õppija individuaalset arengut ennastjuhtivaks, ettevõtlikuks ja loovaks, kriitiliselt mõtlevaks tulevaseks meistriks.

Eesmärgi saavutamiseks on vajalikud järgmised tegevussuunad ja tegevused:

1. igale õppijale individuaalne õpitee koostamine arvestades tema eelnevate õpingute või oskustega (VÕTA). Õpiteel omandab õppija üksnes puuduolevad oskused. Kirja on pandud juhendamise ja toetuse vajadused;
2. keskendumine õpiväljunditele, nende saavutamisele ja elukestva õppe võtmepädevustele;
3. väärtuspõhine toimimine ja väärtuskasvatus;
4. ülekooliliste valikõppemoodulite süsteemi arendamine, et toetada õppijate erinevaid võimeid ja huvisid, sh võimalust valida individuaalseid valikõpingute mooduleid teistest õppeasutustest. VÕTA võimaluste maksimaalne realiseerimine, et vältida kordamist, ajakulu;
5. õppijate rahulolu ja õppetöös edasijõudmise süsteemne seiramine;
6. õppe katkestamise vähendamiseks erinevate koolisistest ja -väliste gruppide aktiivne kaasamine, õppimist takistavate ja katkestamist soodustavate probleemide järjepidev seiramine ning minimeerimine;
7. õppevormide paljususe-igale õppijale temale sobiva viisi ja vormi leidmine (kontaktõpe, e-õpe, mitmevormiline/kombineeritud õpe, töökohapõhine õpe, rahvusvaheline õpiränne);
8. õppija erivajadustest (sh ka eesti keelest erineva keele ja kultuuri) lähtuvate tugimeetmete rakendamine; juhtumikorraldusliku põhimõtte kasutusele võtmine, et välistada infokadu ja tagada õpilase murega kokku puutuvate koolitöötajate rolliselt;
9. õppijate aktiivsuse ja loovuse toetamine, ettevõtlusõppe laienemine, õpilasfirmade tegevuse soodustamine;
10. erinevatel kutsevõistlustel osalemine nii Eestis kui rahvusvahelisel tasandil ja nende korraldamine;
11. kompetentside hindamine mooduli läbimisel (kutseeksami sooritamise osadena).

Õppekavade arendamise eesmärk on paindlikud ja mitmekesised kutseõppe võimalused, mis kooskõlas töömaailma vajadustega. Selleks:

1. 3.–5. taseme õppekavade koostamine ja arendamine koostöös töömaailma esindajatega ja piirkonna ettevõtetega;
2. võimaluse loomine kooli õppekavade omavaheliseks lõimumiseks;
3. kutsevalikuaasta piloteerimise kogemuse jagamine ja rakendamine 2. taseme eelkutseõppe õppekava koostamisel ja rakendamisel;
4. kutsekeskharidusõppe sisu ja õppekorralduse muutmine koostöös gümnaasiumitega;
5. ühisõppekavade loomine erinevate haridusasutustega (gümnaasium, kutseõppeasutus, kõrgkool);
6. kutseandja õiguste taotlemine, et tagada kutseomistamise võimalused õppekava läbimisel ja õppekava rakendamise tulemuslikkuse hindamiseks.

Õpilaste vastuvõtmine on õppijakeskne ja toetab õppijat oma arengu kavandamisel. Vajalikud tegevused on järgmised:

1. teadlike valikute toetamiseks info- ja karjäärinõustamise kättesaadavuse tagamine;
2. sihtrühmade mitmekesistamine, uued vanuserühmad ja nende teadlikkuse tõstmine elukestva õppe võimalustest;
3. töökohapõhisest õppest ja töökohapõhise õppe osakaalu suurendamine;
4. aastaringsest õpilaste vastuvõtmise korraldamine ja kvaliteetse kliendisuhte loomine ning hoidmine;
5. aktiivse turunduse ja kommunikatsiooni viljelemine, mis on suunatud eri sihtrühmadele.

3.1.2 Strateegiline eesmärk 2

E 2. Koolipere loob ja õpib mitmekülgse koostöös

Eesmärk on kujundada õppimiskeskne ja koostöine koolikultuur, kus nüüdisaegne õpikäsitus on koolikultuuri osa. Selleks on vajalikud järgmised sammud:

1. õpetaja rolli muutumine nõustajaks, juhendajaks, mentoriks, eeskujuks, seoste loojaks, väärtushoiakute kujundajaks. Õpetaja roll on toetada õppija tema kujunemisel enastjuhtivaks ja vastutavaks inimeseks, kes tuleb iseseisvalt toime pidevalt ja kiiresti muutuv keskkonnas;
2. õpetajate koostöö suurendamine eriala- ja võtmepädevuste lõimimisel;
3. koostöö arendamine õpetaja, kursusejuhataja, tugikeskuse töötaja, praktikajuhendaja, kasvataja õppija individuaalse arengu toetamisel ja õpieesmärkide saavutamisel;
4. koostöö tõhustamine ettevõtetega praktika korraldamisel, sh tunnustatud praktikakohtade võrgu laiendamine; praktikaks ettevalmistamine ja praktikakoha toetamine praktika ajal, tagasiside tõhustamine;
5. töömaailma esindajate osaluse suurendamine õppe korraldamisel, praktikute suurem kaasamine õppetöös, osalemine juhendajana töökohal;
6. õpetajate väärtustamine ja õpetajate pidev osalemine elukestvas õppes, sh stažeerimine ettevõttes;
7. professionaalsete õpiringide/-kogukondade kujunemise toetamine koolis;
8. aktiivne osalemine erialastes võrgustikes;
9. ettevõtetega koostöös ühisprogrammide ja -projektide koostamine ning elluviimine;
10. koostöö üldhariduskoolidega, ülikoolidega valikõpingute võimaluste laiendamiseks. Tartu KHK ülikoolilised valikõpingute moodulid on avatud kõikidele soovijatele;
11. koolidevaheliste õpilasfirmade loomine;
12. koostöö arendamine kogukonna ja lastevanematega;
13. rahvusvaheliste koostöövõimaluste laiendamine, osalemine rahvusvahelistes võrgustikes ja heade kogemuste vahetamine, sh Erasmus+ programmi raames; ingliskeelse õppe pakkumine.

3.1.3 Strateegiline eesmärk 3

E 3. Elukestva õppe võimalused vastavad töömaailma vajadustele

Elukestva õppe võimalused

Eesmärk on luua kvaliteetsed, paindlikud ja mitmekesiste valikutega ning tööturu arenguvajadusi arvestavad õppimisvõimalused kõikidele huvigruppidele.

Eesmärkide saavutamiseks kavandatud tegevused/väljakutsed:

1. koostöö tõhustamine erinevate huvigruppidega (ümarlauad, erialaliidud, koostöölepingud) – osalemine erialaliitude töös, regulaarsete ümarlaudade läbiviimine sotsiaalsete partneritega (KOV-id, töötukassa, koolid, Tartu Vangla), sisendi saamine erialaliitudelt võimaldab välja töötada koolitusi, mis vastavad hetkeolukorra vajadustele;
2. koostöö arendamine tööandjatega, mille tulemusena kujuneme usaldusväärseteks partneriteks ettevõtetele ning kasvab tellimuskoolituste arv ning regiooni ettevõtted suunavad oma töötajad erialastele täienduskoolitustele KHK-sse.

Kvaliteedi tagamine täienduskoolituses

Eesmärk on tagada kvaliteet täienduskoolitustel vastavalt kehtivale TÄKS-ile ja täienduskoolituse standardile.

Eesmärkide saavutamiseks kavandatud tegevused:

1. täienduskoolituse läbiviimine vastava erialase hariduse ja erialase töökogemusega koolitajatega, kellel on täiskasvanute koolitaja kutse, puudumisel selle omandamise soodustamine;
2. huvigruppidele regulaarselt tagasiside kogumine, rahulolu-uuringute läbiviimine, saadud ettepanekute ja hinnangute alusel õppetöö parandamine;
3. täienduskoolitustel kaasaegsete õppevahendite ja tehnoloogiate kasutamine, praktiline õpe toimub vastava tehnika ja seadmetega praktikabaasides;
4. koolide vastastikku õppimise ja kvaliteedi parendamise alaste tegevuste juurutamine, vastastikust õppimist kasutatakse oma organisatsiooni, protsesside ja tulemuste parendamiseks;
5. koostöös IT-talitusega siseveebi arendamine ja kaasajastamine (täienduskoolituse erisustele vastavad lahendused/arendused), mille tulemuseks on mugav töökeskkond ja ajasäästlik töökorraldus.

Digipööre elukestvas õppes

Eesmärk on rakendada õppimisel ja õpetamisel kaasaegseid digilahendusi ning seeläbi parandada kogu elanikkonna digioskusi ning luua paindlikke õpivõimalusi erinevatele sihtgruppidele.

Eesmärkide saavutamiseks kavandatud tegevused on järgmised:

1. digitaalse õpivara väljatöötamine (e-kursused, digitaalsed õppematerjalid) ning õpivara kättesaadavaks tegemine erinevates õppekeskkondades, mille tulemusena on täiendusõppes osalejatele loodud digitaalsete õppematerjalide näol tugi uute teadmiste ja oskuste efektiivsemaks omandamiseks ning kinnistamiseks;
2. personali ja koolitajate digipädevuste arendamine. Personali ja koolitajate järjepidev koolitamine digipädevuste tõstmiseks;
3. haridustehnoloogilise toe tagamine personalile ja koolitajatele, mille tulemusena kasvab personali ja koolitajate seas e-õppe võimaluste kasutamine ja teadlikkus e-õppe pakutavatest võimalustest.

Võrdsed võimalused elukestvaks õppeks ja õppes osaluse kasv

Eesmärk on kõigile võrdsete võimaluste loomine elukestvaks õppeks ning täiskasvanuhariduse sihtrühmade teadlikkuse tõstmine elukestva õppe vajalikkusest ja õppimisvõimalustest.

Eesmärkide saavutamiseks kavandatud tegevused:

1. paindlike õppevõimaluste pakkumine (sh e-kursuste arvu suurendamine, võimalus osaliselt läbida kursust e-õppes jms);
2. enesetäiendamise võimaluste loomine sihtgrupile 50+ ja aegunud oskustega inimestele, tasuta tööalaste täienduskoolituste ja ümberõppe võimaluste pakkumine riikliku koolitustellimuse raames aastatel 2019– 2021. Riikliku koolitustellimuse kujundamisel jälgitakse maakonna töö- ja tööturujõuturu muutusi ning OSKA raportite suuniseid täienduskoolituste vajadustele;
3. koostöös Eesti Töötukassaga täienduskoolituste ja ümberõppe võimaluste pakkumine tööturult tõrjututele ning programmi „Tööta ja õpi“ raames ka töötavatele inimestele;
4. täiendusõppe planeerimisel sihtgruppide erinevate ootuste ja vajadustega arvestamine;

Täienduskoolituse turunduse ja infosüsteemi arendamine ja rakendamine

Eesmärk on täienduskoolituse turunduse ja infosüsteemi arendamine ja efektiivne rakendamine, mis tagab uute sihtgruppide leidmise, koolitusgruppide maksimaalse täituvuse ning koolitus- ja nõustamiskeskuse tuntuse ja maine tõusu.

Eesmärkide saavutamiseks kavandatud tegevused:

1. selge ja toimiva kodulehe arendamine, mis toetab koolituste müüki, oleme nähtavad ja kergesti leitavad;
2. kliendihaldussüsteemide arendamine, olemasolevate klientide hoidmine, tunnustamine, uute sihtgruppide leidmine;
3. personali arendamine ja koolitamine turundusvaldkonnas;
4. uute ja innovaatiliste reklaamikanalite leidmine ning kasutusele võtmine.

3.1.4 Strateegiline eesmärk 4

E 4. Õpikeskkond on kaasaegne ja avatud

Õpikeskkond toetab nüüdisaegse õpikäsituse rakendamist, on avatud ja koostööd soodustav, motiveeriv ja positiivseid emotsioone pakkuv, inspireeriv.

Selleks on vajalikud järgmised tegevused:

1. õppetöö korraldamine koolis, töökohas, virtuaalkeskonnas, sh simulaatorite abil, väljaspool koolikeskkonda (teadus- ja kultuuriasutused, ettevõtted, loomekeskused, mäluasutused, looduskeskkond jne);
2. uute tehnoloogiate (sh digitehnoloogia) kasutamine, digitaalsete õppevahendite rakendamine õppetöös ja haridustehnoloogilise toe pakkumine;
3. e-õppevara koostamise ja kasutamise toetamine;
4. koolikeskkonna kujundamine avatud õpiruumiks;
5. kaasaegse digi- ja infotaristu olemasolu ja ligipääsu tagamine;
6. huvitegevuse lõimimine tasemeõppega;
7. keskkonna kaasajastamine, sh Tehnikamaja rajamine koos metallitöö kompetentsikeskusega;
8. turvalisuse tagamine nii reaalses kui virtuaalses õpi- ja töökeskkonnas;
9. õppimist takistavate probleemide ennetamine.

3.2 Tartu KHK strateegiakaart 2019-2023

Strateegilised eesmärgid	Mõõdik	Sihttulemus 2023
E 1. Õppija individuaalsust, huvisid, vajadusi ja võimalusi arvestav paindlik kutseõpe	Tööhõive määr (%)	76%
	Õpingute jätkamine (%)	26%
	Kutsekeskharidusõppe 1. a katkestajate määr (%)	<20
	Lõpetajate osakaal alustanutest (%)	65%
	Kutsevõistlustel osalemise edukus (I-III koht, vms)	35 sh 6 rahvusvah. tasandil
	Õppijate rahulolu õppekorraldusega	4,5
	Ind. õppekavade osakaal õpilaste koguarvust	60%
	Töökohapõhise õppe võimalused (õppekavade arv)	15
	5.taseme õpe (õppekavarühmade arv)	16
E 2. Koolipere loob ja õpib mitmekülgsetes koostöös	Õppijate rahulolu õpetamisega	4,6
	Töötajate osaluse määr elukestvas õppes (keskmiselt koolituspäevi töötaja kohta) Pedagoogilised töötajad Teised töötajad	4 1
	Välisprojektide arv	kasvav
	Õpilasprojektide, õpilasfirmad arv	kasvav
	Muutunud õpikäsitus (õpilaste hinnang 1-7)	>4,3
	Tööga rahulolu	>4,1
	Välisprojektides osalenud õppijate osakaal (%) aastas, töötajate osakaal (%)	kasvav
E 3. Elukestva õppe võimalused on mitmekesised ja vastavad töömaailma vajadustele	Õppijate arv tasemeõppes sh kutsekeskharidusõppes	3010 1655
	25+ õppijate osaluse määr (%) tasemeõppes	33
	Osalejate arv täiskasvanute koolituses	3600
	Kursuste arv täiskasvanute koolituses	380
	E-kursuste arv	60
E 4. Õpikeskkond on kaas- aegne ja avatud	Õppijate rahulolu õpikeskkonnaga	4,4
	Töötajate rahulolu töökeskkonnaga	>4,1
	Rahulolu kooli arengutega	>4,0

Strateegilised eesmärgid	Mõõdik	Sihttulemus 2023
	Ruumide kaasajastamisse planeeritud eelarvevahendid (% eelarvest)	>5
	Töötajate osalemine iga-aastases rahulolu-uuringus	100

3.3 Õppijate prognoos 2018-2023

Jrk nr	Valdkond	Õppijate arv 2018				Sihttulemus 2023		
		Kokku	sh kutse- kesk-hari- dusõpe	keskhari- duse baasil	sh 5. tase	Õpilasi kokku	sh kutse- kesk-hari- dusõpe	5. ta- seme kut- seõpe
1	Andmebaaside ja võrgu disain ning haldus	222	125	97		225	75	50
2	Ehitus ja tsiviilrajatised	338	252	0		350	270	10
3	Elektrienergia ja energeetika	78	53	25		90	60	
4	Elektroonika ja automaatika	93	28	65		140	70	20
5	Hulgi- ja jaekaubandus	127	33	94	94	140		100
6	Juhtimine ja haldus	72		72	72	60		60
7	Juuksuritöö ja iluteenindus	124		124	32	125	0	30
8	Koduteenindus	1				20		
9	Majandusarvestus ja maksundus	107		107	107	85		85
10	Majutamine ja toitlustamine	438	312	71	3	485	360	30
11	Materjalide töötlemine (klaas, paber, plast ja puit)	146	84	19		150	100	
12	Mehaanika ja metallitöö	88	79			120	100	15
13	Mootorliikurid, laevandus ja lennundustehnika	370	241	96	23	410	370	40
14	Reisimine, turism ja vaba aja veetmine	76	0	76	57	105	45	60
15	Sekretäri- ja kontoritöö	85	50	35	35	85	45	40
16	Tarkvara ja rakenduste arendus ning analüüs	88		88		100		100
17	Tekstiili, rõivaste, jalatsite valmistamine ning naha töötlemine	70	28	33	9	60	30	17
18	Toiduainete töötlemine	158	80	52		180	90	20
19	Transporditeenused	73	35	38		80	40	20
	Kokku	2754	1400	1047	432	3010	1655	697

KASUTATUD ALLIKAD

- [1] „Tulevikutrendid 1,“ [Võrgumaterjal]. Available: <http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Tulevikutrendid-1.pdf>. [Kasutatud 10.10.2018].
- [2] „The Future of Jobs Report 2018,“ [Võrgumaterjal]. Available: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>. [Kasutatud 10.10.2018].
- [3] „Eesti tööturg täna ja homme 2017,“ [Võrgumaterjal]. Available: <http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/12/Eesti-t%C3%B6%C3%B6turg-t%C3%A4na-ja-homme2017.pdf>. [Kasutatud 10.10.2018].
- [4] „Tööjõuproгноos 2025,“ [Võrgumaterjal]. Available: https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouproгноos_2025_lyhikirjeldus_uus.pdf. [Kasutatud 10.10.2018].
- [5] „Kutseharidusprogramm 2018-2021,“ [Võrgumaterjal]. Available: https://www.hm.ee/sites/default/files/7_kutseharidusprogramm_2018-2021.pdf. [Kasutatud 10.10.2018].
- [6] „HTM Aastanalüüs 2017 kokkuvõtted,“ [Võrgumaterjal]. Available: https://www.hm.ee/sites/default/files/htmaastanaluus2018_kokkuvotted.pdf. [Kasutatud 10.10.2018].
- [7] „HTM aastaanalüüs 2017,“ [Võrgumaterjal]. Available: https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/htmaastanaluus2017_kokkuvote.pdf. [Kasutatud 10.10.2018].

LISAD

LISA 1 OSAKONDADE HETKESEIS JA ARENGUVAADE

Ehituse ja puidu osakond

Ehituse ja puidu osakonna vastutusalala on kaks õppekavarühma: 1) Ehitus ja tsiviilrajatised, 2) Materjalide töötlemine (klaas, paber, plast ja puit).

Ehitus ja tsiviilrajatised

Ehituse valdkonnas toimub õpe järgmistel erialadel: ehitusviimistlus, kivi- ja betoonkonstruktsioonide ehitus, maaler, plaatija, kütte- ja jahutussüsteemide lukksepp, pottsepp-sell.

Õppetöö on koondunud Kopli tänava õppehoonesse, kus asuvad ehitus- ja puiduvaldkonna õppeklassid ning -tökojad, mis on varustatud kaasaegse sisseseadega. 2017. aastal lahenes ehituse valdkonna ruumikitsikus ja Põllu õppekorpuses valmis keskkonnatehnika erialade õpetamiseks sobiv õppeklass.

Arenguvaade

Ehituse OSKA uuringu kohaselt on ehituse valdkond nii ettevõtete kui ka hõivatute arvult Eestis üks suurimaid, pakkudes tööd igale kümnendale tööga hõivatud inimesele. Ehituse valdkonnas lõpetajate arv ei kata tööjõuvajadust ning sisseastujate arv ehituse erialadele on langustrendis. Prognoosi järgi vajab ehituse valdkond aastas umbes 880 uut töötajat, kellest 385 on spetsialisti ning 495 oskustöötaja tasemel. Põhikutsealadest prognoositakse väikest hõivatute arvu kasvu inseneride, tööjuhtide, hooneautomaatika tehnikute ning veevärgi ja hoone tehnosüsteemide lukkseppade hulgas. Viimistlejate tööjõuvajadus lähikümnendil väheneb veidi. Nõudlus teiste põhikutsealade töötajate järele jääb samale tasemele. OSKA raporti järgi tuntakse puudust kõikide erialade oskustööstest, v.a viimistlejad ja pottsepad. Kutsekoolide lõpetajate arv ei ole piisav uute töötajate vajaduse katmiseks. Praegu puudub paljudel valdkonna töötajatel erialane väljaõpe, mis ongi tingitud valdkonnas valitsevast tööjõupuudusest. Oskustöötajate puhul teeb tööandjatele muret tööturul olevate töötajate töökultuur ja hoiakud (tähtaegadest ja töödistsipliinist kinnipidamine ja oma töö eest vastutuse võtmine).

Õppekavarühma väljakutsed uuel arengukava perioodil on järgmised:

- ✚ ruumikitsikuse probleemi lahendamine praktilise õppe läbiviimisel;
- ✚ õpperuumide võimalusi arvestades uute õppekavade koostamine ja rakendamine;
- ✚ sessioonõppe rakendamine;
- ✚ täiskasvanud õppijatele sobiva õppekorralduse võimaldamine;
- ✚ õpilaste aktiivsem suunamine välispraktikale;
- ✚ individuaalse õppegraafiku alusel õppimise võimaluste teadvustamine;
- ✚ edukas esinemine kutsevõistlustel;
- ✚ kutseõpetajate kasutamine lektoritena täienduskoolitustel;
- ✚ stažeerimine välisprojektides;
- ✚ õppekavarühma praktilise töö läbiviimine reaalses töökeskkonnas;
- ✚ õppematerjali ja -kirjanduse uuendamine vastavalt vajadusele ja õppijatele kättesaadavaks tegemine digikeskkonnas;
- ✚ digivõimaluste suurem kasutamine õppetöö mitmekesistamiseks;
- ✚ õpilaste töötahte ja -distsipliini arendamine.

Materjalide töötlemine (klaas, paber, plast ja puit)

Puitmaterjalide töötlemise valdkonnas on õpe järgmistel erialadel: tiser, CNC töötlemiskeskuse operaator ja puidupingoperaator.

Arenguvaade

Puidutöötlemise ja puittoodete tootmise ning mööbli tootmise alavaldkondades töötavate inimeste arv peaks tulevikus kasvama eelkõige suuremat lisandväärtust loovate põhikutsealade esindajate osas. Vajadus tiserite järele püsib stabiilsena, sest mööbli valmistamisel kasutatakse palju käsitööd, mida ei ole võimalik masinatega asendada. Seoses tehnoloogia jätkuva arenguga ja suurema lisandväärtusega lõpptoodete tootmise osakaalu suurenemisega kasvab vajadus liinioperaatorite ja puidutöötlemise, CNC töötlemiskeskuste

operaatorite järele. MP valdkonna eksperdid leiavad, et kuni pooled valdkonda sisenevatest inimestest võiksid tulla läbi täiskasvanute täiendus- või ümberõppe. Tulevikus nähakse ka sisemisi ümberkorraldusi, kus ühelt põhikutsealalt liigutakse teisele. OSKA raporti peamine sõnum on, et valdkonna tööjõuvajadus tervikuna on pigem kasvav ja tasemeõppe lõpetajate osas jääb täna koolituspakkumine koolitusvajadusele alla ning valdkonnas on sobivate oskustega tööjõu puudus. Nõudlus haridustasemetel lõikes jaguneb järgnevalt: ligikaudu kolmveerand tulevikus valdkonnas rakenduvast tööjõust võiks ekspertide hinnangul olla kutseharidusliku ettevalmistusega ja veerand kõrgema haridusega.

Õppekavarühma väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- ✚ õppekavade uuendamise ja arendamise protsessi jätkamine lähtuvalt uutest kutsestandarditest;
- ✚ sessioonõppe rakendamine;
- ✚ digivõimaluste suurem kasutamine õppetöö mitmekesistamiseks;
- ✚ puiduõppe töökojas oleva seadmebaasi uuendamine ning paigaldamine vastavalt ohutustehnilistele nõuetele;
- ✚ töötervishoiu ja tööohutuse parendamine ning ergonoomika tähtsustamine;
- ✚ edukas esinemine kutsevõistlustel;
- ✚ täiendus- ja ümberõppe koolituste pakkumine teistest sektoritest vabanevale tööjõule;
- ✚ õpetajate stažeerimine välisprojektide raames ja parimate praktikate kohandamine meie oludesse;
- ✚ õpilaste aktiivsem suunamine välispraktikale;
- ✚ õppekavarühma panustamine kooli sisetellimuste täitmisesse läbi praktika mooduli;
- ✚ töötajate IKT-alaste oskuste arendamine.

IKT-osakond

IKT-osakonna vastutusalad on järgmised õppekavarühmad: Andmebaaside ja võrgu disain ning haldus, Tarkvara ja rakenduste arendus ning analüüs, Sekretäri- ja kontoritöö ja Majandusarvestus ja maksundus ning üks eriala Elektroonika ja automaatika õppekavarühmast.

Osakonna õppetöö on koondunud Kopli tänava õppehoonesse, kus on IKT valdkonna õppeklassid ning -laborid, mis on varustatud õppe läbiviimiseks vajaliku sisseseadega. Lisaks kasutatakse Põllu õppekompleksis elektroonika laborit.

Arenguvaade

IKT on kiiresti arenev valdkond, mille oskusi vajatakse väga paljudes erinevates sektorites.

Tööjõuvajaduse baromeetri alusel on tarkvaraarendajatest suur puudujääk Tartumaal. Tartus on mitmeid tarkvaraettevõtteid, kus praktiseerivad ja töötavad meie õpilased ja lõpetajad. Pakume õpilastele paindlikke õppimisvõimalusi nii päevases kui sessioonõppes. Õpilaste huvi on suur, 2018. aastal oli meil 83 õpilaskandidaati. Sisse saanud on huvitatud erialaõpingutest ja selle valdkonna õpilaskohtade täitmine pole keerukas. Õppetöö raames kasutame projektõpet, õpetajatena erialaspetsialiste ning teeme reaalseid kliendiprojekte.

OSKA raporti alusel kõige enam töökohtade ja oskuste muutusi mõjutavad trendid ja faktorid valdkonnas on seadmete mitmekesisuse kasv, algoritmilise lähenemise kasutuselevõtt kõikjal ja uued ärimudelid. IKT tööjõuvajaduse prognoosi kohaselt on enam vaja tarkvaraarendajaid, IKT-süsteemide arendajaid ja haldajaid ning tootmise operaatoreid.

OSKA raporti alusel on kuni 15% IKT töötajatest ilma erialase ettevalmistuseta, seda eriti teistes valdkondades töötavatest IKT spetsialistidest. Kuna lihtsamal tasemel tarkvaraarenduse kogemusi eeldavad mitmed erinevad töökohad, on ka õppima asunud sessioonõppesse päris palju neid, kes töötavad mitte IKT sektoris, kuid kes saavad õpitut oskusi oma töös kasutada.

Tööjõuvajaduse baromeetri andmetel on Tartumaal suur puudus arvutivõrkude ja süsteemide tehnikutest. Neid valmistatakse selleks tööks ette meie koolis IT-süsteemide nooremspetsialisti ja IT tugisiku erialal. Seoses ettevõtete kõnekeskuste lisandumisega sh Tartusse, oleme üheks eesmärgiks seadnud käivitada kõnekeskuse klienditeendaja õppe. Viimane on üheks võimaluseks noortel siseneda tööturule. See on ka võimalus ühisõppekava loomiseks gümnaasiumitega, kuna arvestatav osa õppes oleks võimalik anda valikainena gümnaasiumis. Püüame lisaks esmaõppele jõuda ümberõpet või erialast täiendust vajavate spetsialistideni. Süsteemiadministraatoreid on puudu palju Põhja-Eestis, kuid arvestades töötajate mobiilsust, oleme valmis ka

seada puudujääki täitma. Kool on investeerinud arvutivõrkude laborite loomisesse, et pakkuda arvutivõrguõpet, mis toetaks nii CISCO, MikroTik kui VMWare tehnoloogiate õpet. Samuti teeme koostööd Palo Alto ja Microsofti IT akadeemiaga. 2019. aastal seoses simulaatorite hankega on väljaarendamisel virtuaalserverite labor. Oleme seadnud üheks oma eesmärgiks suurendada täienduskoolituse mahtu pakitudes enam spetsialistidele mõeldud koolitusi.

Tartus on IKT valdkonnas tugev konkurents ülikooliga, kus samuti pakutakse IKT erialade väljaõpet. Meie õpe on praktilise suunitlusega ja suunatud pigem süsteemi nooremspetsialistide väljaõppele, kellel on olemas võimalus pärast meie kooli lõpetamist asuda tööjooturule või jätkata kõrgemal tasemel õpet kõrgkoolis.

Meie näeme oma põhinišina täiskasvanud õppijaid, sh õppijaid, kes varem õppisid IKT-d rakenduskõrghariduse tasemel ning 45+ inimesi, kes vajavad ümberõpet, et tulla toime oma igapäevaste IKT haldamisega seotud ülesannetega või õppida uus eriala sisenemaks valdkonda.

Meie õpilaste väga heal tasemel välispraktika Saksamaal ja Hollandis on õpilastele üheks motivaatoriks tulla meile õppima.

Tarkvara ja rakenduste arendus ning analüüs õppekavarühm

Tarkvara ja rakenduste arendus ning analüüs õppekavarühmas toimub õpe järgmistel erialadel: noorem tarkvaraarendaja (veebispetsialist), kasutajakogemuse disaini nooremspetsialist

Õppekavarühma väljakutsed on järgmised:

- ✚ sessioonõppe vastuvõtu jätkamine noorem tarkvaraarendaja (veebispetsialist) erialale,
- ✚ nii päevases kui sessioonõppes tööleasumine juba pärast esimest praktikat;
- ✚ arvutigraafika labori uuendamine, sh MAC-i klassi loomine, et tagada valdkonna tööturul olevate töövahendite, sh tarkvara olemasolu. Arvutigraafika aines tehakse kujundustöid erinevate projektide raames;
- ✚ koostöö arendamine Tartu kunstikooliga kasutajakogemuse disaini nooremspetsialistide õppes;
- ✚ loova iseseisva töö keskkonna loomine, mida saaksid kasutada erinevate osakondade õppijad;
- ✚ e-õppe materjalide koostamine ja uuendamine ning kasutamine, ingliskeelsete materjalide tõlkimine;
- ✚ valdkonnas tunnustatud õppematerjalide kasutuselevõtt ja hankimine kooli raamatukokku, et tagada õpetajatele õppematerjalide algmaterjal ja õpilastele võimalus olla kursis vastava valdkonna õppekirjandusega;
- ✚ reaalse kliendiprojektide teostamine õppetöö raames;
- ✚ projektõppe meetodiga jätkamine ning võimaluste loomine ettevõtlusvormide integreerimiseks õppetöösse, et õppija mõistaks äriprotsesside toimimist ja IKT olulisust organisatsiooni tugistruktuurina;
- ✚ praktikavormide mitmekesistamine võttes kasutusele TOY metoodika;
- ✚ praktikute kaasamine, et õpe oleks rohkem integreeritud tööturu vajadustega;
- ✚ võimaluste loomine õppetöö korraldamiseks, sh täienduskoolituste kesklinnas, kus asuvad suuremad IKT ettevõtted ja TÜ IT erialade õpe;
- ✚ väliskoostöö võimaluste jätkamine;
- ✚ kutseõpetajatele võimaluste loomine erialasteks täienduskoolitusteks ja stažeerimiseks;
- ✚ osakonnapõhise õpinõustaja ametikoha loomine, et tulla toime täiskasvanute õppijate nõustamise ja VÕTA-ga, mida valdkonnas palju kasutatakse;
- ✚ kutsevõistlustel edukas osalemine.

Andmebaaside ja võrgu disain ning haldus õppekavarühm

Andmebaaside ja võrgu disain ning haldus õppekavarühmas toimub õpe järgmistel erialadel: IT-süsteemide nooremspetsialist, IT tugisik, Süsteemiadministraator. Õpilaste hulgas on valdkonna erialad populaarsed ja neid soovis tulla 2018. aastal õppima 205 kandidaati.

Õppekavarühma väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- ✚ jätkuõppena süsteemiadministraatori eriala avamine;
- ✚ koostöö tehnikavaldkonnaga IT oskuste laiendamine, et IT-spetsialistid leiaksid tööd tootmisettevõtetes;

- + õppetöö läbiviimisel koostöö arendamine Kehtna Kutsehariduskeskusega, kellel on süsteemiadministraatori eriala õpetamise kogemused;
- + arvutite riistvara labori remondi teostamine ja uute seadmete hankimine; seadmete vahetus arvutivõrkude laboris;
- + kõnekeskuse labori loomine koostöös telekommunikatsiooni ettevõtetega;
- + nutilabori loomine, et asjade internetiga seotud teemadel valikõpinguid pakkuda. Kuna suur osa kolib nutiseadmetesse, on see IT-süsteemide noorempetsialistide jaoks oluline, saada ettevalmistus nutiseadmete haldamiseks;
- + serveri laboris serverite komplekteerimine, vajaliku tarkvaraga varustamine ning serverite klatri loomine riskasutuseks Kehtna Kutsehariduskeskusega. vCenter lahenduse kasutuselevõtmine virtualiseerimisplatvormina;
- + koostöö jätkamine Microsofti IT akadeemia, VMWare akadeemia, Palo Alto akadeemiaga, CISCO ja MikroTik võrguakadeemiatega, et tagada õpilastele juurdepääs õppematerjalidele ja õppetöös vajalikele ressurssidele, samuti õpetajate treeneriteks koolitamine, et viia läbi ametlikke täienduskoolitusi valdkonnas ja saada võimalus võtta vastu eksameid;
- + Pearson VUE eksamikeskuse loomine, et tagada Lõuna-Eesti IT spetsialistidele võimalus teha sertifikaadiksameid Tartus;
- + valdkonnas tunnustatud õppematerjalide (sh MOOC) kasutuselevõtmine. Õppematerjalide hankimine infokogusse;
- + kutseõpetajatele erialasteks täiendkoolitusteks ja stažeerimiseks võimaluste loomine; treeneri sertifikaatide hankimine ja uuendamine.

Sekretäri- ja kontoritöö õppekavarühm

Sekretäri- ja kontoritöö õppekavarühmas toimub õpe järgmistel erialadel: bürootöö ja sekretär.

Arenguvaade

OSKA raporti alusel administratiivtööga seotud kutsealade puhul on huvipakkuvamateks küsimusteks administratiivtöötajate rolli muutus ning töö tihenev seos IKT-süsteemidega. OSKA raport on valmimas.

Õppekavarühma väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- + internetivõimekusega IT-seadmete kasutuselevõtmine rühmatöödeks ja infootsinguks;
- + koostöös vastavate firmadega kooli dokumendi- ja personalihalduse infosüsteemi ja majandustarkvara hankimine;
- + õppimisvõimaluste tagamine nii põhikooli- kui gümnaasiumijärgselt;
- + paindlike õppimisvõimaluste loomine (mh sessioonõppes);
- + e-õppe toe pakkumine sessioonõppijatele;
- + õpetajatele erialaste koolituste tagamine, et õpetajad oleksid kursis standardite ja seadusandluse muudatustega ning õppe lõpetajad oleksid konkurentsivõimelised;
- + koostöö jätkamine Eesti Juhi Abi Ühingu õppekavaarendamisel ja kutseksamite võimaluse pakumisel.

Majandusarvestus ja maksundus õppekavarühm

Majandusarvestus ja maksunduse õppekavarühmas toimub õpe järgmisel erialal: raamatupidaja.

Arenguvaade

Seoses raamatupidaja töö olemuse muutumisega (automatiseerimine kaotab lihtsamad raamatupidaja töö osad) peame oluliseks suurendada juhtimisarvestuse osakaalu õppes ning valmistada töötajaid ette klienditeeninduseks ning andmete analüüsiks. Tulevikus peaks raamatupidajal olema oskus näha tervikpilti, arusaam majanduse toimimisest ning oskus olemasolevate andmete alusel prognoosida tulevaste perioodide kulusid-tulusid ning ettevõtte finantsriske ja võimalusi ning ta neid kliendile selgitada. Selle üheks väljundiks võiks olla arvestusala analüütiku õppe käivitamine koostöös ettevõtete ja kõrgkoolidega jätkuõppes.

Kuna järjest enam on kokkupuudet rahvusvaheliste firmade raamatupidamisega, pakkuda laiemalt valikõpinguna keeleõpet ja kaasata valikõpingute andmisse erialaspetsialiste.

Õppekavarühma väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- ✚ konkurentsivõime säilimiseks õppe kvaliteedi tõstmine;
- ✚ sessioonõppe võimaluste jätkamine; sessioonõppe läbiviimise aja muutmine (2 päeva nädalas), et tagada õppijate suurem seotus õpingutega;
- ✚ õpetajate vahelise koostöö parandamine;
- ✚ raamatupidamise õppe rakendamine töökohapõhise õppevormina;
- ✚ e-õppe võimaluste laiendamine;
- ✚ koostöö arendamine teiste sama valdkonda õpetatavate kutsekoolidega, et pakkuda võimalust läbida osa valikaineid teises koolis;
- ✚ õpetajatele täienduskoolitusvõimaluste tagamine, et olla kursis seadusandluse ja maksunduse muutustega;
- ✚ koostöö loomine Maksuametiga ning teiste valdkonna oluliste partneritega ja erialaspetsialistide kaasamine õppe läbiviimisesse;
- ✚ koostöö jätkamine Eesti Raamatupidajate Kojaga ning Eesti Majandusarvestuse Õpetajate Koguga;
- ✚ vajaliku õppekirjanduse hankimine.

Elektroonika ja automaatika õppekavarühm

Arenguvaade

Tööjõuturul on suur vajadus 3.-4. taseme turvasüsteemide tehnikute järele. Turvateenust pakuvad ettevõtted on koostöös meie kooliga loonud õppekava, panustavad erialaspetsialistidena koolis toimuvasse teooriaõppesse ning praktikabaasidena töökohapõhises õppes. Valdkonnas on tihe koostöö Eesti Turvaettevõtete Liiduga, kes toetab õppe läbiviimist meie koolis ning on valmis andma meie kasutusse oma koolituskeskuse ruume Tallinnas, et laiendada valdkonna spetsialistide õpet.

Õppekavarühma väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- ✚ õpe laiendamine Tallinna, et pakkuda võimalust Põhja-Eesti regioonile tööjõu ettevalmistamiseks;
- ✚ 3. taseme õpe avamine, et ka keskhariduseta noored saaksid valdkonda siseneda;
- ✚ töökohapõhise õppe jätkamine;
- ✚ koostöö arendamine lähedaste erialadega koolis.

Tehnika osakond

Tehnikavaldkonna moodustavad Elektrienergia ja energeetika, Eelektroonika ja automaatika, Mehaanika ja metallitöö õppekavarühm.

Tehnika osakond tegutseb Põllu 11 õppekompleksis. B-korpuses asuvad mehaanika ja metallitöö valdkonna õppeklassid ja -tökojad, mis on varustatud õppeks vajaliku tehnoloogia ja sisustusega ning elektrienergia ja energeetika ning elektroonika ja automaatika valdkondade elektroonika õppelabor. Metallilõikepinkidel töötajate eriala algõppeks kasutatavad APJ trei- ja freespingid on amortiseerunud, CNC tehnoloogia käsitlemiseks puudub õppeotstarbeliste pinkide kasutamise võimalus. Õppekorpuse ruuminappusest tingituna on ruumide kasutamine ebaotstarbekas ja kitsas.

E-korpuses asuvad keevituse eriala 14-kohaline õppetöökoda ja metalli ettevalmistusruumid. Hoone ruumipuuduse tõttu on töökohtade arv piiratud, puudub ventilatsioon, piisav õhuvahetus, metalli ettevalmistuse ja keevisõmbeluste järeltöötlemise võimalus. Ruumikasutus on intensiivne, keevitusmasinate arv ebapiisav, hoones puudub pesemisvõimalus.

Kõige uuemas F-korpuses asuvad kõige kaasaegsemad õpperuumid mehhatrooniku ning elektri eriala õpetamiseks.

Elektroonika ja automaatika õppekavarühm

Lisaks eelpool nimetatud Turvasüsteemide tehnika õppekavale toimub õpe ka mehhatrooniku erialal.

Arenguvaade

OSKA uuringu eksperthinnangu kohaselt on praeguse tasemeõppe lõpetajate arv väiksem kui valdkonna tööjõu nõudlus lähemal 10 aastal – lõpetajate hulk ei rahulda nõudlust tööjõu järele. Uuringute tulemusena on lähima 5 aasta jooksul välja vahetumas ca 10 % praegusest tööjõust. Sellest neli viiendikku moodustavad

kutsehariduse lõpetajad. OSKA uuringu ekspertide soovituslike tegevustena valdkonna tasemeõppe atraktiivsuse tõstmise tulemusena planeerime taastada mehhatrooniku eriala õpetamist kutsekeskhariduse õppes ning alustame koostöös ettevõtetega töökohapõhise kutseõppe läbiviimist.

Elektroonika ja automaatika õppekavarühma OSKA uuringu kokkuvõttena on ettepanek avada kutseõppeasutustes automaatik-tehnika 5. taseme õpe.

Õppekavarühma väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- ✚ õpikeskkonna arendamine ja tehnoloogia hankimine automaatiku eriala väljaõppeks;
- ✚ Automaatik-tehnika õppekava koostamine ja hooneautomaatika eriala avamine;
- ✚ töökohapõhise õppe võimaluste kaardistamine, et avada jätkuõppena automaatik-tehnika 5. taseme õpe;
- ✚ mehhatrooniku eriala õppelabori arendamine vastavalt kutseeksamikeskusele esitavatele nõuetele;
- ✚ kutseandja staatuse taotlemine ;
- ✚ F210 ja F221 ruumides kutseeksami nõuetele vastav mehhatroonika labori sisustamine;
- ✚ mehhatrooniku õppeliiniga Fest MPS ja robotika tehnoloogia õppelabori rajamine roboti operaatore eriala 4. taseme õppe läbiviimiseks;
- ✚ Siemens-kontrolleritega programmeerimise arendamine;
- ✚ roboti-operaatore eriala 4. taseme kutseõppe arendamine.

Elektrienergia ja energeetika

Elektrienergia ja energeetika valdkonnas toimub õpe sisetööde elektrik erialal.

Arenguvaade

Tööhõiveameti andmete põhjal on elektrikute vajadus tööturul jätkuvalt stabiilne, spetsialistide nõudlus ületab pakkumise. Seda kajastab ka tööjõuvajaduse baromeeter tööjõu nõudluse hinnangus Tartu maakonna kohta, kus töötukassa poolt vahendatud töökohtade arv suurenes 2017. aasta aprillikuu seisuga 67-ni. Tööturu nõudlus elektrikute järele on endiselt suur kaabeldustööde tegemiseks Tartu ja Tartu maakonna piirkonnas nt Eesti Energia, Rantell AS, Elektrilevi, Koduelekter OÜ, ehk suurimad elektriala tööde tegijad on pidevalt pöördunud kooli poole sooviga saada spetsialiste kooli vilistlaste ja lõpukursuste õpilaste hulgast. Plaanis avada sisetööde elektrik eriala 3. taseme kutseõppe, sisetööde elektrik eriala 4. taseme töökohapõhine kutseõppe. Eesti Elektritööde Ettevõtjate Liidu (EETEL) ettepanekul lisada kutsekoolide ning ettevõtete koostöös 5. taseme elektrikute kutseõppe õppekavadesse automaatikale spetsialiseerumise võimalus.

Õppekavarühma väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- ✚ uue kutsestandardi baasil sisetööde elektrik 3. taseme kutseõppe õppekava koostamine;
- ✚ sisetööde elektrik tase 4. töökohapõhine õppe avamine;
- ✚ elektrotehnika ja nõrkvoolu labor väljaarendamine ruumi F310 senise olemasoleva B233 labori asemel;
- ✚ sisetööde elektrik 5. taseme kutseõppe rakendamine töökohapõhise õppena;
- ✚ kutseandja staatuse taotlemine.

Mehaanika ja metallitöö õppekavarühm

Mehaanika ja metallitöö valdkonnas toimub õpe keevitaja, koostelukksepp ja metallilõikepinkidel töötaja erialadel.

Arenguvaade

OSKA uuringu eksperthinnangu kohaselt ei ole tööjõuturul piisavalt sobiva tööjõuna metalltoodete ja -konstruktsioonide valmistajaid, pinkide seadistajaid ja operaatoreid ning APJ pinkide seadistajaid. Töötukassa koostatud tööjõunõudluse uuringu põhjal on välja toodud Tartu linnas ja maakonnas tõsine tööjõu puudujääk kõikidel metallitöö aladel. Tööjõuvajaduse tagamiseks on loodud paindlikud õppekavad erinevatele sihtrühmadele: 4. taseme õppekavad keevitaja, koostelukksepp, metallilõikepinkidel töötaja, 3. tase koostelukksepp, konventsionaalsetel metallilõikepinkidel töötaja, keevitaja osakutse, 5. taseme jätkuõpe metallilõikepinkidel töötaja spetsialiseerumisega APJ treipingil töötaja töökohapõhise õppena. Koostöös tööandjatega ja nende vajadustest ja huvist lähtuvalt on metallivaldkonna oskustööliste koolitus aktuaalne ka ettevõtete

hulgas nt. Hanza Mechanics AS, Tarmetec OÜ, Torm Metall AS, Toci Metall OÜ, nähes võimalusena ka tase-meõppe praktilise töö integreerumist ettevõttesse ning ettevõtte spetsialistide kaasamine.

Metallilõikepinkidel töötaja eriala arenduses on kavas koostöös Festo Oy Ab Eesti CNC simulaatorite õppe-labor, planeeritud on CNC programmeerimise labori seadmed ning CNC metalli freesimis- ja treimistehno-loogia juurutamine metallitöötlemise esmaõppe (EKR tase 4) läbiviimiseks.

Õppekavarühma väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- ✚ lehtmetalli töötlemise tehnoloogia käsitlemise võimalusena APJ lehtmetalli töötlemispinkide ope-raatori väljaõppe läbiviimise korraldamine;
- ✚ kaasaegsel tehnoloogial põhinev Lõuna- ja Kesk-Eesti keevitus- ja metallitöö kompetentsikeskuse väljaarendamine;
- ✚ olemasoleva B- ja E-korpuste asemele metallierialade väljaõppeks uue õppekorpuse kavandamine ja ehitamiseks võimaluse leidmine;
- ✚ 3D-printimise tehnoloogia juurutamine metallitöötlemise, metallivalu, termilise töötlemise vald-konda;
- ✚ keevitusroboti tehnoloogia arendamine ja keevisõmbluse ultraheli kontrolli juurutamine;
- ✚ poolautomaatkeevituse seadme soetamine;
- ✚ metallilao vajalike tösteseadmetega varustamine ja materjali ettevalmistusruumi sisseseadmine;
- ✚ metallmaterjali tükeldamise laser-, plasma- ja vesilõikustehnoloogia kasutuselevõtmine;
- ✚ metallilõikepinkidel töötaja 5. taseme kutseõppe läbiviimine töökohapõhise õppena;
- ✚ sessioonõppe rakendamine keevitaja eriala 4. taseme kutseõppes;
- ✚ kutseandja staatus taotlemine koos õigusega eksamite läbiviimiseks;
- ✚ CNC metallitöötlemise tehnoloogia edasiarendamine 4. ja 5. taseme kutseõppe läbiviimiseks.

Autoosakond

Autoosakond kureerib kutseõpet mootorliikurite, laevanduse ja lennundustehnika õppekavarühmas. Kutse-alane tasemeõpe toimub järgmistel erialadel: automaaler, autokeretehnik, mootorsõidukidiagnostik, sõi-duautotehnik, veoauto- ja bussitehnik, väikemasina-, mootor- ja jalgrattatehnik. TKHK on Toyota Baltic AS ametlik väljaõppekeskus.

Erialaseks väljaõppeks on Põllu tn F-õppekorpuses õppeklassid ja -töökoad, mille sisustus vastab kaasaegse-tele õpitingimustele ja kaasaegsele tehnoloogiale, mehhatrooniku eriala õppeklass ning elektrienergia ja energeetika valdkonna õppeklassid ja -laborid.

Arenguvaade

Plaan on korraldada paindlikku vastuvõttu Mootorsõidukitehniku õppekavale hilisema spetsialiseerumise võimalusega. Õppekavade uuendamisega suureneb valikuvõimalus kutseõppe erinevate õppeliikide ja erine-vate sihtgruppide osas. Plaan on mootorsõidukitehniku erialal pakkuda töökohapõhist õpet, kuna tööandjate poolt on tekkinud huvi ja selles nähakse võimalust töötajate kvalifikatsiooni tõstmiseks (just veoauto- ja bus-sitehniku, 5. taseme kutseõppe jätkuõppena autodiagnostiku ja keretööde meistri erialal). Tööandjate huvi on tõusnud seoses sellega, et erinevate hangete osalemistingimustes sätestatakse ka spetsialistide kvalifi-katsiooni olemasolu vajadus. Konkreetselt on huvi üles näidanud Scania Eesti AS, kes on meie pikaajaline koostööpartner, Truck Parts Eesti AS, Keil M.A. OÜ ja Dataliner AB. OSKA raporti kohaselt väheneb selle vald-konna tööjõuvajadus keretööde erialadel, kuid vajadus tõuseb 5. taseme diagnostikutele. Seda on näidanud ka praegune õppijate huvi eriala vastu, õppijad on suunatud töökoha poolt jätkuõppele. Kutseeksami kor-raldamine protsessipõhiselt kogu õppe nominaalaja vältel on arendamisel.

Õppekavarühma väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- ✚ kutsestandardist tulenevate spetsialiseerumisvõimalustega mootorsõidukitehniku 4. taseme õpe avamine;
- ✚ mootorsõidukitehniku eriala (spetsialiseerumisega bussi- ja veoautotehniku, väikemasina, mootor- ja jalgrattatehniku) 4. tase kutseõppe rakendamine töökohapõhise õppena;
- ✚ mootorsõidukidiagnostiku 5. taseme kutseõppe esmaõppe õppekava sessioonõppena rakenda-mine;
- ✚ mootorsõidukitehniku eriala tööpassi kasutuselevõtmine;
- ✚ autokereremondi tehnoloogia täiustamine elektromagneetilise painutuspingi võimalusega;

- + dūnostendi soetamine ja kasutuselevõtmine sõidukite diagnoosimiseks, auto peaarvuti programmeerimiseks, liiklused sõidu imiteerimiseks, e-õpe Moodle keskkonnas teooriaõppe käsitlemisel;
- + projektiõppe rakendamine mootorsõidukitehniku erialal;
- + õppetöökoja töökorralduse muutmine, mis võimaldaks õpilastel teostada klienditöid praktilise tööna;
- + koostöö arendamine ettevõtetega, õpetajate stažeerimine ettevõttes, osalemine juhendajana töökojal;
- + koostöös kaubandus-ärindusosakonnaga auto- ja autovaruosade müüja õppekava koostamine ja rakendamine töökohapõhise õppena;
- + auto arvutivõrkude diagnoosimistehnoloogia täiustamine: õppesend auto arvutivõrkudele, mootori juhtimise andurid, bensiinipritsesüsteem Lucas-Nuelle;
- + mootori diagnostika seadmete täiendamine, kliimaholdusseadmete kaasajastamine, elektriauto tehnoloogia kasutuselevõtt.

Iluteeninduse ja tekstiili osakond

Iluteeninduse ja tekstiili osakonna alla kuuluvad kolm õppekavarühma: 1) Juuksuritöö ja iluteenindus; 2) Tekstiili, rõivaste, jalatsite valmistamine ning naha töötlemine ning 3) Koduteenindus.

Osakonna õppetöö toimub valdavalt Kopli tänava õppehoones, kus asuvad eriala õppeklassid ning -töökojad, mis on varustatud kaasaegse sisustusega. Meie juuksurite õppesalong asub ka Tartu kesklinnas, Struve tänavas. 2016. aastal lahenes tekstiili valdkonna ruumikitsikus mõnevõrra tänu ühe õppeklassi lisandumisele.

Juuksuritöö ja iluteeninduse õppekavarühm

Arenguvaade

Tööjõuvajaduse baromeetri andmete järgi on iluteenindajate vajadus suur pea kõigis maakondades. Ainus maakond, kus puudub vajadus iluteenindajate järele on Võrumaa. Vesteldes ka antud valdkonna praktikaetevõtetega tuleb välja see, et koolilõpetajad asuvad küll juuksuri erialale tööle, kuid püsiklientide tekkimiseks kulub liiga palju aega ja see tekitab noorel inimesel motivatsiooni languse jätkamiseks. Spaateenindaja erialal on meie kooli lõpetajad hinnatud töötajad kõigis spaades, töökohti on ning väga paljud õpilased jäävad tööle juba peale praktikaperioodi. Lõpetajate hinnangul on eriala õpetajad oma ala meistrid ja õpilased saavad hea hariduse, et edukalt tulla toime tööturul. Tööandjate kui ka vilistlaste hinnangul vajaksid juuksuri eriala õpilased pikemat praktika perioodi, et tekiks enesekindlus ja kiirus. Selle tulemusel on riiklikul tasemel leitud lahendus ja alates 2018. aasta suvisest vastuvõtust on juuksuri eriala pikkuseks endise 1, 6 aasta asemel 2 aastat. Vilistlased on välja toonud ka ettevõtlusalaste oskuste arendamise vajadust, mille tulemusel oleme valikainetesse sisse viinud mitmeid majandus- ja ettevõtlusalaseid mooduleid.

Aastate lõikes oleme RKT numbrid 100% täitnud. Igal aastal taotleme RKT kohtade suurendamist 10 koha võrra, kuid alati ei ole seda rahuldatud. 2018. aastaks on meie RKT kohtade arvu suurendatud 8 võrra. Vilistlaste tagasiside andmete järgi on erialasele tööle iluteeninduse valdkonnas asunud 2016. aastal 72% ja 2017. aastal 61% lõpetajatest. Juuksuritöö ja iluteeninduse valdkonda õpetavad 5 riikliku kutsekooli, Lõuna-Eestis oleme meie ainsad ja seega omame regionaalset tähtsust valdkonna arengus.

Meie tugevuseks on see, et õpilastel on võimalik enesekindlust ja praktilisi kogemusi saada meie kooli õppesalongides. Nii juuksuri, kosmeetiku kui spaateenindaja eriala õpilased praktiseerivad igapäevaselt graafiku alusel meie salongides. Välja on kujunenud kindel klientuur, kes meie õpilasi hindavad. Oluline on see, et enamus kutseõpetajaid stažeerivad pidevalt, mis aitab olla kursis erialaste suundumuste ja vaadetega.

Juuskuri eriala õpilased on esindanud edukalt kooli nii riiklikel kui ka rahvusvahelistel kutsevõistlustel, mis on meile väga oluline ning kõrgete tulemuste nimel on õpetajad valmis ka palju panustama. Kutsevõistlustel osalemine annab õpilastele enesekindluse ja oskuse pingelistes olukordades hakkama saada.

Väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- + meisterjuuksur, tase 5 õppekava koostamine ning antud eriala õpetamisega alustamine;
- + kutseõpetajate kutseksamite sooritamine;
- + erialaste täiendkoolituste pakkumine osakonna eestvedamisel;
- + iluteeninduses oma kinkekaardi juurutamine;
- + ruumikitsikuse probleemi lahendamine praktilise õppe läbiviimisel;

- ✚ digivõimaluste suurem kasutamine õppetöö mitmekesistamiseks;
- ✚ õpetajate osalemine välisprojektides stažeerimise eesmärgil;
- ✚ C-korpuse juuksurisalongi kapitaalremondi tegemine koos sisustuse väljavahetamisega;
- ✚ C-korpuse saunakompleksi taastamine ning töökorda seadmine;
- ✚ A-183 klassi uue sisustuse soetamine;
- ✚ A-180 ventilatsiooniprobleemi lahendamine ja uue sisustuse soetamine.

Tekstiili, rõivaste, jalatsite valmistamise ning naha töötlemise õppekavarühm

Arenguvaade

OSKA raporti kohaselt on sobivate oskustega töötajate nappus valdkonnas juba praegu küllaltki suur ning töötavate inimeste keskmine vanus suhteliselt kõrge. Vananev tööjõud viib endaga pensionile kaasa ka valdkonnale olulised kompetentsid, nagu näiteks õmblemisoskus või kergetööstuse seadmete hooldamise ja pa-
randamise oskus. Tööealise elanikkonna kahanemine nõuab tööandjalt lisaressursse automatiseerimiseks ning töö efektiivsemaks muutmiseks. Ettevõtted peavad senisest rohkem panustama uute töötajate väljaõp-
pesse kui ka seniste töötajate konkurentsivõime säilimisse, luues täiendus- ja ümberõppe võimalusi.

Tööjõuvajaduse baromeetri andmetel on masinõmbleja eriala töötajate suur puudujääk Tartu-, Võru-, Harju-
ja Ida-Virumaal ning puudujääk kõigis teistes maakondades. Rätsepad puuduvad Ida-Virumaal ja Harjumaal,
teistes maakondades valitseb hetkel tasakaal.

OSKA hõiveprognoos kuni 2025. aastani näitab, et rätsepa eriala töötajate arv kasvab kuni 10% ja õmblejate
vajadus väheneb kuni 25%.

Tekstiili valdkond on viimastel aastatel teinud suure languse. RKT kohti oleme aastate lõikes täitnud 80–90%
ulatuses. Meie erialade õppegrupid täituvad väga minimaalselt ja väljalangevus on suur. Põhikoolijärgsetel
õppegruppidel on väljalangemise põhjuseks eriala sobimatus, motivatsioonipuudus, gümnaasiumijärgsetel
gruppidel tööl käimine.

Lõpetajate hinnangul saavad õpilased väga hea hariduse ja oskused, kuid erialasele tööle eriti õmblusette-
võtetesse tööle ei minda, sest palgatase on väga madal ja töö on rutiinne. Kui üldse erialasele tööle minnakse,
siis pigem väikestesse moeateljeedesse või siis luuakse enda ettevõtte. Õmblejate õpe ei ole noorte hulgas
populaarne. Alla 25-aastaste õppurite osakaal õmblejaõppes on pidevalt vähenemas, mida kinnitab ka OSKA
uuring.

Tõenäoliselt jääb lähiajal antud valdkond täienduskoolituse teemaks. Viimastel aastatel on täienduskooli-
tustel osalejate arv olnud tõusutrendis. Oleme koolitusi koostanud ka ettevõttespetsiifiliselt ja nende alga-
tusel nt Sangar AS, Haine paelavabrik töötajad omandasid meil teooria osa.

Õppekavarühma väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- ✚ õppeprotsessi paindlik korraldamine ja lühemate õppekavade loomine;
- ✚ õppurite sihtrühma muutmine 25+ inimestele;
- ✚ tehnoloogiate kaasajastamine;
- ✚ täiendkoolituste pakkumine osakonna eestvedamisel ja korraldamisel;
- ✚ õpetajate digipädevuste arendamise toetamine ja digivahendite kasutamine õppetöös (erinevad
konstrueerimis-modelleerimistarkvarad, e-õppe materjalid jm);
- ✚ õppeprotsessis järjepidevalt praktikute kaasamine;
- ✚ huviringide korraldamine põhikooli lõpuklasside ja gümnaasiumi õpilastele (koostöö põhikoolide ja
gümnaasiumitega);
- ✚ ühiste õppekavade loomine Tartu Kunstikooliga või Kõrgema Kunstikooliga;
- ✚ silmaga nõõpaugumasina soetamine;
- ✚ erinevate erialaste arvutiprogrammide soetamine;
- ✚ moeateljee loomine.

Koduteeninduse õppekavarühma arenguvaade

Töötukassa baromeetri andmete alusel on näha, et puhastusteenindajaid vajatakse vaid Harjumaal ja teistes
maakondades pigem on töötajate ülejääk kui puudujääk. Samas CV Keskuses on aktiivselt üleval mitmed
puhastusteenindaja tööpakkumised.

Täiendkoolituse kaudu on viimastel aastatel pakutud RKT koolitusi, mis tänu töötukassa koostööle on täitunud kenasti. Tasemeõppes ei ole õnnestunud kahel viimasel vastuvõtul õppegrupe täita, sest puhastusteenindaja eriala vastu pole noortel huvi ja töötavaid inimesi ei tule piisavalt, et õppegrupe täita. Oleme püüdnud ka töökohapõhist õpet pakkuda, kuid ettevõtted leiavad, et neil on see kulukas ja koostööks pole nad valmis. Pigem kasutavad võimalust töötukassa kaudu oma töötajaid koolitada. Arenguvaatena näen, et antud eriala peaks jääma kas täiendkoolituste kaudu õpetamiseks või töökohapõhiseks õppeks.

Väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- ✚ ettevõtte leidmine, kellega alustada koostööd töökohapõhise õppe rakendamiseks;
- ✚ orienteerumine täienduskoolitustele.

Toiduainete tehnoloogia osakond

Toiduainete tehnoloogia osakonnas on toiduainete töötlemise õppekavarühma erialadest abipagarid, pagarid, kondiitrid ja pagar-kondiitrid. Õppekavadest rakendatakse abipagar 3. taset; pagar 4. taset, kondiiter 4. taset, pagar- ja kondiitritoode tehnoogia 4. taset.

Koolil on Veterinaar- ja Toiduameti poolt tunnustatud pagar-kondiitri õppetöökoda, kus valmistatakse kooli sisetarbeks ja välistellimuste täitmiseks pagar-kondiitritoode. Õppetöökojas on olemas erialaõppeks vajalikud seadmeid, millest mõned vajavad kaasajastamist, lisaks on olemas piisavas koguses väiketöövahendeid.

Koolil on Veterinaar- ja Toiduameti poolt tunnustatud lihatehnoloogia õppetöökoda, mis annab võimaluse käidelda ja turustada tükiliha, lihavalmistisi ja kuumtöödeldud lihatooteid. Õppijate vähesuse tõttu lõpetati 2017. a. lihatöötlemise erialal tasemeõpe. 01.01.2018 loodi lihatehnoloogia kompetentsikeskus, et koostöös projektide üksusega pakkuda rahvusvahelist „Meat Culinary“ programmi partnerkoolidele. Kolmenädalane koolitus toimub inglise keeles, soovi korral ka vene keeles.

Toiduainete töötlemise õppekavarühm

Arenguvaade

OSKA raport: 4. taseme kutseõppe lõpetajatel on töökoha ülesannete ja palga suhtes pakutavast kõrgemad ootused ning seega nad erialasele tööle ei asu. Pagar-kondiitrite põhikutsealadele on oluline koolituse ülepakkumine, kuid sellele vaatamata tunnetavad valdkonna tööandjad tööjõu ja vajalike oskustega töötajate puudust.

Väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- ✚ Lõuna-Eesti parima pagari ja kondiitrite väljaõppekeskuse säilitamine nii tasemeõppes kui täienduskoolituses. Tartu KHK kõrgete kutseoskustega pagari ja kondiitri eriala kutseõpetajad annavad edasi oma meistrioskused ettevõtlikele noortele ja täiskasvanutele, kellel on head tegutsemisvõimalused Lõuna-Eestis ja mujal eraettevõtluse arendamiseks või keskmise suurusega tööstustes või väikestes pagariärides töötamiseks;
- ✚ Uute õppekavade koostamine pagari ja kondiitri kutsestandardi alusel. Plaanis on koostada uus 4. taseme pagari õppekava, mille lõpetaja tuleks toime lisaks pagaritööle ka teenindamise ja müügiga küpsetuspunktidest ning uued 5. taseme vanempagari ja vanemkondiitri õppekavad.
- ✚ rahvusvahelist kutseõpet pakkuva lihatehnoloogia kompetentsikeskuse arendamine hinnatud koolituskeskuseks Euroopas. Lisaks olemasolevale programmile koostada veel vähemalt üks koolitusprogramm, mis erineb mahu poolest ja sisult. Jätkata veel suuremas mahu lihatehnoloogia-alaste täienduskoolituste pakkumist koostöös koolitus- ja nõustamiskeskusega ning kulinaarse lihalõikuse tundide andmist koka erialal õppijatele.

Toitlustuse ja turismi osakond

Toitlustuse ja turismi osakonna hallata on kaks õppekavarühma: majutamise ja toitlustamise ning reisimise, turismi ja vaba aja veetmise õppekavarühm.

Majutamise ja toitlustamise õppekavarühm

Majutamise ja toitlustamise valdkonnas on kasutusel 3.–5. EKR taseme õppekavad järgmistel erialadel: abikokk (EKR 3), toateenija (EKR 3), kokk (EKR 4), majutusteenindus (EKR 4), toitlustusteenindus (EKR 4), turismiettevõtte teenindaja (EKR 4), hotelliteenindaja (EKR 4), kelner (EKR 4), toitlustuskorraldus (EKR 5), majutuskorraldus (EKR 5).

Majutamise ja toitlustamise õppekavarühma erialade õppetöö on koondunud valdavalt Tartu KHK Kopli tänava õppehoonesse – õppeklassid ja õppetöökojad ning enamuse praktikabaasidena kasutusel olevaid kooli struktuuriüksuseid (erandina üks suurkööök kooli Põllu tänava õppehoones). Õppeklassid ja -töökojad on varustatud baastasemel materiaali-tehniliste vahendite ja sisseseadega. Osakonna kutseõpetajad teevad tihti koostööd kooli koolitus- ja nõustamiskeskusega, samuti koostööpartneritega väljaspool kooli, mis võimaldab olla kursis tööturu vajaduste ning trendidega.

Arenguvaade

Valdkonna OSKA raport valmib 2018. aasta lõpuks.

Majutus- ja toitlustussektori käekäik on tugevasti seotud turismi arenguga. Turismimajanduse osatähtsus Eesti SKP-s ja tööhõives on kaudseid mõjusid arvestades umbes 6%.

Majutuse tegevusala käekäik sõltub tugevalt välisturistide nõudlusest. Ka toitlustuses on oluline roll turismil. Turistide arvu kasvades kasvab ka nõudlus majutuse ja toitlustusega seotud teenuste järgi. Statistikaameti prognoosides aastani 2025 nähakse valdkonna tööhõivet oluliste muutusteta. Sektori ametialade struktuuris olulisi muutusi ei prognoosita - kõige enam (ligi 60%) on majutuses ja toitlustuses teenindajaid – kokad, kelnerid ja ettekandjad, baarmenid, hotellide administraatorid.

Valdkonna töötajaid valmistatakse ette piisavalt (majutamise ja toitlustamise ÕKR õppekavadel toimub Eestis õppetöö 15 koolis, neist 6 (sh Tartu KHK) Lõuna-Eestis, ÕKR õppekavadel õppivatest õppijatest ca 20 % õpib Tartu KHK-s), kuid käärid on eriala omandanute ning erialal tööle asunute ja erialale jäänute vahel - töötajate liikumine teistele tegevusaladele on suhteliselt suur ning oma mõju on ka sotsiaal-majanduslikel teguritel.

Õppekavarühma väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- ✚ õppetöökodade, praktikabaasidena toimivate struktuuriüksuste ja õppeklasside materiaali-tehnilise taseme kaasajastamine, praktikabaaside nõudlusele vastavaks muutmine;
- ✚ paindlikkus:
 - õppekeskkonna kujundamine mitmekülgseid, paindlikke õppemeetodeid võimaldavaks, erinevaid koostöövorme toetavaks;
 - erinevate vanuserühmade, erineva töökogemusega ning teadlikult oma karjääri kujundavatele õppida soovijatele sobilike õppekavade/õpitee/õppevormi leidmine, loomine ja võimaldamine, suurem rõhuasetus töötavale õppijale jätkuõppe õppekaval;
 - õppekavarühma õppekavade valiku laiendamine lähtudes õppetöö vormidest ja õppekava tasemetest;
- ✚ töötajate ja õppijate keeleoskuse, analüütilise mõtlemise, sotsiaalsete oskuste ja meeskonnatöö oskuse arendamine, kommunikatsioonitehnoloogia sihipärasem kasutamine õppetöös;
- ✚ töökeskkonna kujundamine erinevaid koostöövorme soodustavaks;
- ✚ töötajate digipädevuste parandamine, õppeklassides on loodud võimalused õppetöös kaasaegseid tehnoloogiaid kasutada, töötajad tegelevad sisuloomega digilahenduste kasutamiseks õppetöös;
- ✚ õpetaja koormuse arvestamise meetodika muutmine eesmärgiga toetada muutunud õpikäsituse rakendamist, õpetajate aktiivne osalemine stažeerimisel;
- ✚ erialade arendamine ning õppetöösse tööandjate kaasamise vormide mitmekesistamine, õppe tööturu ootustele vastamine;
- ✚ majutuse ja toitlustuse valdkonnas kutseandjaks saamine;
- ✚ põhimõtte moodul kui tervik rakendamine õppetöö korraldamisel;
- ✚ taimetoidu/mahetoidu/alternatiivsete toiduainete kompetentsikeskuse arendamine, selleks tulemuslik koostöö erinevates projektides.

Reisimise, turismi ja vaba aja veetmise õppekavarühm

Õppekavarühmas on võimalik Tartu KHK-s õppida järgmistel erialadel: aktiivtegevuste instruktor (EKR 4), giid (EKR 5), turismikorraldaja (EKR 5) ja reisikonsultant (EKR 5). Lisaks on kaks EKR tase 5 jätkuõppe võimalust: giid ja turismiettevõtte juhtimine.

Arenguvaade

RKT täitmine on oodatust madalam. Lisaks õppijate huvi puudumisele mõjutab antud õppekavarühma RKT täitmist väga suurel määral ka õpingute katkestamine, kus peamiseks põhjuseks on toodud tööle asumine (Tartu KHK aastaaruanne 2017). Sellest tulenevalt on vaja välja töötada erineva taseme ja paindliku õppetöö korraldusega õppekavasid, mis võimaldaks nii muutunud õppijal kui töötavatel inimestel paremini õppida ja mille kestus toetab inimese kiiret ümberõpet.

Lõpetajate hinnangul saadakse head haridust - õpetajad on kompetentsed ja oma ala entusiastid. Puuduseks tuuakse vähest seotust töömaailmaga (õppeülesanded võiksid olla reaalsed, mitte välja mõeldud, nt ettevõtlus- ja turundusõpe). Tööandjate hinnangul aga võiks rohkem tähelepanu pöörata sotsiaalsetele oskustele ja võõrkeele õpetamisele.

Turismi arengukavas 2020 on välja toodud uute ärimudelite kasutusele võtmise ja teenuste disaini toetamise peamised tegevused, mistõttu on vaja koolitada õpetajaid, kes oleksid kursis muutustega ning suunaksid õppijaid uute teadmiste juurde. Seega on vaja suunata õpetajad disainijuhtimise koolitusele.

Turismihariduse edendamisele ja kompetentsuse tõstmisele suunatud peamisteks tegevusteks on:

- + tööandjate teadlikkuse tõstmine elukestva õppe olulisusest ning e-õppe võimaluste arendamine, st koostööd tööandjatega;
- + koostöös haridusasutustega turismisektori töötajatele suunatud täiendõppe võimaluste parendamine, st koostööd teiste õppeasutustega erinevatel tasemetel;
- + koostöös turismisektori osapooltega turismivaldkonna koolitajate täiendõppe läbiviimine, kaasates erinevaid väliseksperte eesmärgiga tagada turismihariduse kaasaegsus ning tulevikku suunatud areng, st kompetentseid õpetajaid;
- + turismialal õppimise ja töötamise väärtustamine noorte seas, mis aitab kaasa turismivaldkonna maine kasvule, huvi tõstmisele turismisektoris töötamise vastu ja karjäärivõimaluste parendamisele, st valdkonna populariseerimist;
- + giidide kompetentsuse tõstmine vastavalt sihtturu ja sihtrühma vajadustele ning giiditeenuse kättesaadavuse parandamine, st tööturuvajadustega arvestamist.

Turismi valdkonna prioriteetsed teemad on lähtuvalt linna turundusstrateegiast Tartu kui targa linna kuvandi arendamine, 2024. aasta Euroopa kultuuripealinnaks kandideerimine ja „Teistmoodi Tartu“ kontseptsiooni väljatöötamine. Selle käigus arendatakse ettevõtlusõpet koolides ja soodustatakse õpilasfirmade loomist, mis võiks olla ka turismiõppijatele üheks õppemeetodiks. Lisaks soovib linn panustada kutseharidust pakkuvate koolide ja ettevõtjate koostöö arendamisse, mis tagaks praktilise ja kaasaegse koostöö.

Koostöös SA Tartumaa turismiga on alguse saamas uute teenuste välja töötamine. Giiditöö õppe raames on eesmärgiks välja töötada teematuuride ja elamustoodete ning erinevatele sihtrühmadele suunatud näidismarsruudid. Info liikumise tõhustamiseks ollakse mitmete linnavalitsuse kirjalistide liikmed (ettevõtlus, teenindus, turism, noorsootöö).

Peamised arengusuunad:

- + erineva tasemega (giid), erinevale sihtrühmale (aktiivtegevuste instruktor ka põhikoolijärgne), erineva õppetöö korraldusega (reisikonsultant) õppekavade väljaarendamine;
- + õppimisel ja õpetamisel kaasaegse digitehnoloogia rakendamine, õpetajate digipädevuste arendamine ning tehniliste (arvutid igas õppeklassis 3–5 tk) võimaluste loomine kaasaegsete tehnoloogiate kasutamiseks;
- + õppe terviklikkuse põhimõtete (moodul kui tervik) rakendamine ning kooli vajadusest ja võimalustest lähtumine. Turismi terviklikkus hõlmab nii majutust (sh spaateenuseid), toitlustust kui ka meelelahutust.

Äri ja kaubanduse osakond

Tartu KHK äri ja kaubanduse osakonna moodustavad juhtimise ja halduse, hulgi- ja jaekaubanduse ning transporditeenuste õppekavarühmad.

Osakonna õppetöö toimub Põllu tänava õppehoonetes, põhiliselt A-korpuses, kus asuvad õppeklassid, mis on varustatud kaasaegse sisseseadega ja infotehnoloogiliste lahendustega. Kaasaegne logistika labor paikneb F-korpuses.

Juhtimise ja halduse õppekavarühm

Juhtimise ja halduse valdkonnas toimub kutseõpe ainult viiendal tasemel. Õpetame ärikorralduse spetsialisti spetsialiseerumisega ostuspetsialistiks päevases õppes ja töökohapõhises õppes spetsialiseerumisega kliente teenindajaks ning tootmis- ja teenindusprotsessi korraldajaks. Lisaks õpetame sessioonõppena väikeettevõtjaid. Ärikorralduse spetsialisti õpetamisel pöörame põhirõhu turunduse õpetamisele.

Arenguvaade

OSKA erinevate valdkondade uuringud toovad välja, et kasvab tipp- ja keskastmespetsialistide arv ning väheneb selliste ametiala gruppide osatähtsus, kus on nõutav madalam kvalifikatsioonitase. Peamiselt kujundab uue tööjõuvajadust kasvav vajadus erinevate spetsialistide, sh. äri- ja andmeanalüütikute, ostu-, müügi- ja turundusspetsialistide järele. OSKA uuringu ekspertide hinnangul tuntakse puudust keskhariduse baasil väljaõppe saanud ostuspetsialistidest.

Õppekavarühma väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- ✚ õppemeetodite mitmekesistamine ja paindlikuma õppekorralduse võimaldamine, kasutades ulatuslikumalt IT vahendeid ja erinevaid õpikeskkondi;
- ✚ ärikorralduse spetsialisti erialale kutseandja staatuse taotlemine;
- ✚ koostöös logistika valdkonnaga ärikorralduse spetsialisti 5. taseme õppekava õpetamine spetsialiseerumisega ostutoimingutele;
- ✚ väikeettevõtluse õppe võimaluse loomine 4. tasemel lühikesel õppekaval (seadusandluse muutumisel);
- ✚ töökohapõhise ja sessioonõppe jätkuv rakendamine ärikorralduse spetsialisti erialal õpetamiseks;
- ✚ kutsevõistlustel edukas osalemine.

Hulgi- ja jaekaubanduse õppekavarühm

Õpe toimub järgmistel erialadel: müüja-kliente teenindaja, e-kaubanduse spetsialist, müügikorraldaja ja müügiesindaja. Töökohapõhises õppevormis õpetame müügikorraldajaid ja e-kaubanduse spetsialiste, sessioonõppena müügiesindajaid ja müügikorraldajaid.

Arenguvaade

Kaubandussektor on hõivatute arvu poolest Eestis suuruselt teine tegevusvaldkond. Kaubanduses töötas 2017. aasta IV kvartalis 90 905 inimest ehk umbes 13% kõigist hõivatutest. Suurem osa sektori töötajatest, umbes 54%, on hõivatud jaekaubanduses (2017. aasta IV kvartalis 48 955 inimest). Kallineva tööjõu asemel püütakse rohkem kasutada tehnoloogilisi vahendeid, näiteks iseteeninduskassasid, samuti mõjutab sektorit e-kaubanduse areng. Ametialadest on kaubanduses kõige rohkem teenindajaid (ligi pool hõivatutest), sh poemüüjaid (jaekaubanduses umbes 40% hõivatutest). Umbes 40% töötajatest on kutseharidus, sama paljudel aga üldkesk- või madalam haridus.

Hulgi- ja jaekaubanduse õppekavarühma väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- ✚ koostöö jätkamine kutseliitude ja tööandjatega, kaasamaks neid õpetamisel, praktikate juhendamisel, õppematerjalide kaasajastamisel jne, et jätkuvalt püsida suurima erialade valiku ja õppijate arvuga kutsekoolina kaubanduse valdkonnas;
- ✚ koostöö tõhustamine erinevate koolidega õppekavade koostamisel, õpetajate vahetamisel;
- ✚ kutsestandardite alusel õppekavade uuendamine;
- ✚ ühisõppekavade loomine kooli teiste osakondadega (e-kaubanduse spetsialist koostöös IKT-osakonnaga, autovaruosade müüja koos Autoosakonnaga);
- ✚ lühikeste osaoskuste ja jätkuõppekavade loomine;
- ✚ väljalangevuse vähendamiseks e-õppe materjalide loomine, et katta igal õppekaval vähemalt üks moodul dubleeritud õppematerjalidega;
- ✚ õpetajate digipädevuste arendamine ja nende professionaalse arengu toetamine stažeerimistel kodu- ja välismaal;
- ✚ erialade populariseerimise eesmärgil kutsevõistlustel osalemine nii koolis kui vabariigis.

Transporditeenuste õppekavarühm

Erialadest õpetame laotöötajaid ja sessioonõppena logistiku abisid.

Arenguvaade

Transpordis, logistikas ning mootorsõidukite remondis ja hoolduses on kokku hõivatud üle 60 000 inimese, mis moodustab 10% kõigist Eesti töötajatest. OSKA uuringu ekspertide hinnangul on kutsehariduse tasemel ülepakkumine logistikute kutsealal, puudust tuntakse aga keskhariduse baasil väljaõppe saanud ostu- ja laospetsialistidest ning laojuhtidest. Logistika alavaldkond vajab rohkem uuendusmeelseid ja arendusvõimekusega tarneahela, hanke- ja logistikajuhte.

Transporditeenuste õppekavarühma väljakutsed uuel arengukava perioodil:

- + koostöö tõhustamine kutseliidu ja tööandjatega õppekavade uuendamisel, praktikakohtade pakku-misel, erialaspetsialistide kaasamisel, õpetajatele stažeerimisvõimaluste loomisel nii kodu- kui välis-maal;
- + õppemeetodite mitmekesistamine ja paindliku õppekorralduse rakendamine, kasutades ulatusliku-malt IT vahendeid ja erinevaid keskkondi (arvutiklass logistika valdkonnas õpetamiseks);
- + uue õppekava loomine logistika valdkonnas 5. tasemel;
- + koostöös ärikorralduse spetsialisti 5. taseme õppekava õpetamine spetsialiseerumisega ostutoimin-gutele;
- + erialade populariseerimise eesmärgil kutsevõistlustel osalemine nii koolis kui vabariigis.

Kooli olulised partnerid õppekavarühmiti

Majutamine ja toitlustamine: Dorpat OÜ; Hotell Tartu OÜ; Hotell London OÜ; V SpaaHotell OÜ; Raadimõisa Kinnisvara OÜ; TLG Hotell OÜ (Tallink Grupi hotellid); Premier Hotels OÜ; Hektor Design Hostels OÜ; OÜ Pintmann Grupp; Lydia Hotell OÜ; Spargel OÜ; SA TÜ Kliinikum; Osaühing Hansaliin; Umbroht OÜ; Ristiisa Pubi OÜ; Müstigue OÜ; Meat Market OÜ jt.

Ehitus- ja tsiviilrajatised: OÜ TMB ELEMENT, Kodumajatehase AS, Henkel Balti OÜ, Saint-Gobain Ehitustooted AS, Kiilto Eesti OÜ, As Columbia-kivi, Tartu Linnavalitsus jt.

Materjalide töötlemine (klaas, paber, plast ja puit): AS Tiksoja Puidugrupp, Kaur Trade OÜ, Tarmeko LPD OÜ, Velma Mööbel OÜ, AS Lasita Aken, Arens Mööbel AS, Trives OÜ jt.

IT valdkond: Microsofti IT akadeemia, VMWare akadeemia, Palo Alto akadeemia, CISCO ja MikroTik võrguakadeemia, Tartu Ülikool, IT Akadeemia, TTÜ IT Kolledž, Baltic Computer Systems.

Õppekavade rakendamisel on koostööpartnerid Tarkvara Tehnoloogia Arenduskeskus OÜ (ka IT-süsteemide spetsialisti õppekaval), BRS Networks Baltic AS (ka IT-süsteemide spetsialisti õppekaval), Webstate OÜ, Iglu OÜ, GenNet Lab AS, HANZA MECHANICS TARTU AS, Tartu Ülikool, Eesti Maaülikool, Tartu Tervishoiu Kõrgkool, SA Tartu Ülikooli Kliinikum jt.

Elektroonika ja automaatika: AS A. Le Coq, Enics Eesti AS, Estiko Plastar AS, Kroonpress AS, Tööstusplast OÜ, Talent Plastics Tartu AS, Ericsson Eesti AS, AS Tarmeko, OÜ Arwest, Greif OÜ jt Turvasüsteemide tehniku õppe korraldamisel G4S Eesti AS, Securitas Eesti AS, USS Security Eesti AS.

Elektrienergia ja energeetika: Esvika Elekter AS, Rantell AS, Empower AS, Eesti Energia AS, Koduelekter OÜ, Leonhard Weiss Energy AS, Elektrosystem OÜ, Oom Elekter OÜ, Kagu Elekter OÜ, Pristis AS, Élwo AS, Diotech Electric OÜ.

Mehaanika ja metallitöö: Tarmetec OÜ, Hanza Mechanics Tartu AS, Torm Metall OÜ, Same OÜ, Nordic Metall Eesti OÜ, OÜ Ars Metall, Harry Metall OÜ, Toci OÜ; IAC Tartu AS; AS Faeton Eesti; INOX BALTIC OÜ; Powersteel OÜ.

Mootorliikurid, laevandus ja lennundustehnika: Amserv Auto AS, SCANIA Eesti AS, Toyota Baltic AS (kool on ametlik väljaõppekeskus), AS Aasta Auto, AS Aasta Auto Pluss, OÜ Inchcape Motors Estonia, Inter Cars Eesti OÜ, AD Baltic AS, Maxolen Eesti OÜ, AS Benefit.

Toiduainete töötlemine: Mattias Cafe OÜ, Eesti Leivatööstus AS, Lõuna Pagarid AS, Cristella VT OÜ, Eesti Pagar AS, Liivimaa Pagar AS, Pagaripoisid OÜ, Pööripäev OÜ jt.

Hulgi- ja jaekaubandus; juhtimine ja haldus; transporditeenused: Henkel Balti Operation OÜ

Tartu Tarbijate Kooperatiiv TÜ; Kaubamaja AS; Selver AS; Estover OÜ; AS Kaupmees & Ko Aardla Hulgikaup jt.

Juuksuritöö ja iluteenindus: Tradehouse OÜ; Duglas & Duglas OÜ; AS Salonshop Baltic; OÜ Junor Pro; Sirowa Tallinn AS; Dorpat Spa OÜ; Kubija hotell-loodusspaa.

Tekstiili, rõivaste, jalatsite valmistamine: AS Abakhan Fabrics Eesti AS; Annika Õmblussalong, Annika Käärrik FIE.

Reisimine, turism ja vaba aja veetmine: Tartu Seikluspark OÜ, SA Tartumaa Turism, Fortest Reisid OÜ, SA Tähtvere puhkepark, Vudila Mängumaa OÜ.

Majandusarvestus ja maksundus õppekavarühm: Brokerman raamatupidamisteenused OÜ, CH Konsultatsioonid OÜ, Intellisoft OÜ, AS Salvest, Eesti Leivatööstus AS, Teguri Raamatupidamisbüroo OÜ jt.

Sekretäri- ja kontoritöö: Kaubamaja AS, Salvest AS, Tartu Linnavalitsuse osakonnad, Tartu Teaduspark SA, SA Tartu Ülikooli Kliinikum, Eesti Maaülikool jt.

THKH koostöö erialaliitudega

Tartu KHK on liige ja/või teeb koostööd järgmiste erialaliitudega:

Eesti Kutseõppe Edendamise Ühing (EKEÜ); Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsioon ANDRAS; Eesti Ehitusettevõtjate Liit; Eesti E-kaubanduse Liit; Eesti Kinnisvara Haldajate ja Hooldajate Liit; Eesti Masinatööstuse Liit; Eesti Elektritööde Ettevõtjate Liit; Eesti Turvaettevõtete Liit (õppekava Turvasüsteemide tehnika arendamine ja töökohapõhise õppe läbiviimine); Kaupmeeste Liit; Beautiful Hair United Mittetulundusühing; Eesti Hotellide ja Restoranide Liit (EHRL); Euroopa Hotelli- ja Turismikoolide Assotsiatsioon, (ingl. k. European Association of Hotel and Tourism Schools, AEHT); Eesti Grilliliit; Autokutseõppe Liit MTÜ; Eesti Õpilase-sinduste Liidu (EÕEL) liige; Eesti Kutsekoolispordi Liit; Eesti Turismihariduse Liit; Eesti Kvaliteediühing; Eesti Maksumaksjate Liit; Eesti Maalrite Liit; Eesti Leivaliit; Eesti Pottsepad; Eesti Raamatupidajate Kogu; Eesti Matkaliit; Eesti Juhi Abi Ühing (õppekavade arendamine ja kutseeksamite korraldamine).

LISA 2 INVESTEERINGUD JA TARISTU

TKHK taristu. Kool paikneb täna kahel kinnistul (Põllu 11 ja Kopli 1). Kokku on 40 956 m² pinda, neljandik sellest moodustab õpilaskodude pind. Hoonete ülevaade:

Kopli tn õppehooned

Kopli A-korpuse ehitusaasta on 1982. aasta.

Rekonstrueerimistöid on tehtud etapi viisi alates 2003. a kuni 2012. a ning väikesemahulisi töid on tehtud perioodil 2015-2017. a.

Kopli B-korpuse ehitusaasta on 2007. a.

Väikesemahulisi ruumikava muudatusi sisalduvaid ehitustöid on tehtud aastatel 2012, 2015 ja 2017.

Kopli C-korpus (õpilaskodu) on ehitatud 1982. a. on rekonstrueeritud 2009-2010.

Põllu tn õppehooned

Põllu A-korpuse ehitusaasta on 1962. a.

Rekonstrueerimistöid teostatud etapiti:

- ✚ fassaadi soojustamine 2009. a;
- ✚ küttesüsteemi rekonstruktsioon 2012. a;
- ✚ vundamendi soojustamine ja panduse uuendamine 2016. a;
- ✚ katuse konstruktsioon ja viilkatuse katte rekonstrueerimine 2017. a;
- ✚ II korruse klassiruumi ja kabinetide osaline rekonstrueerimine 2018. a.

Põllu B-korpuse ehitusaasta on 1965. a.

Rekonstrueeritud 2004., 2009., 2011. a.

Põllu C-korpus ehitusaasta on 1980. a.

Rekonstrueeritud korruste kaupa:

- ✚ 2007 II korrus ja san. ruumid;
- ✚ 2008 III korrus ja san. ruumid;
- ✚ 2009 IV korrus ja san. ruumid;
- ✚ 2011 fassaad, soojustus, katus koos pööningu ja tubade ventilatsiooniga;
- ✚ 2012/13 V korrus ja san. ruumid;
- ✚ 2015 I korrus parem pool;
- ✚ 2016 I korruse vasak pool koos ventilatsiooni rajamisega I korrusele.

Põllu D staadioni hoone remonditi fassaaditööde käigus 2010.-2011. a ja staadioni piire rajati etappide kaupa 2010/2011 I etapp, 2011/2012 II etapp ja 2013 III etapp.

Põllu E ehitusaasta on 2004. a.

Rekonstrueeritud 2012-2013.a hoone kaugkütte.

Põllu F ehitusaasta on 2012/2013. a. (registris koos Põllu 11A juurdeehitusega).

TKHK taristule tehtud investeeringud. Vabariigi Valitsuse 19. juuni 2008. a. korraldus nr 281 „Elukeskkonna arendamise rakenduskava” prioriteetse suuna „Hariduse infrastruktuuri arendamine” meetme „Kutseõppeasutuste õppekeskkonna kaasajastamine” investeeringute kava 2007–2015 kinnitamine” alusel eraldati TKHK-le investeeringuteks kokku 8 miljonit 517 tuhat eurot.

Projekti kavandi nimi	EL struktuuritoetuse (ERF) maksimumaalne summa (€)	Toetuse täiendav riigieelarveline rahastamine (€)	Kokku
Autoerialade õppetöökoja rajamine ja sisustus (Põllu 11)	3 141 779,75	628 355,94	3 770 135,69
Kopli 1 õpilaskodu rekonstrueerimine	3 900 360,94	747 468,14	4 647 829,08

Metallierialade praktilise õppe kvaliteedi tõstmine Tartu KHKs	82 500,00	16 500,00	99 000,00
Kokku	7 124 640,69	1 392 324,08	8 516 964,77

Tabel 2 ESF investeeringud Tartu KHK taristusse. Andmed HTM.

Lisaks on Tartu Linnavalitsuse eelarvelistest vahenditest ja TKHK omavahenditest kooli taristusse investeeritud perioodil 2008.–2018. aastal kokku 2 875 tuhat €.

Kokku on viimasel kümnel aastal Tartu KHK-sse investeeritud 11 392 tuhat €.

Kinnistutel asuva muu taristu ülevaade

Kopli tn on rajatud parklad ja pallimängude väljak v.a staadioni osa (põhiprobleemiks on liikluskorraldus Piima tänaval, millega linn täna tegeleb seoses kõrval oleva kooli rekonstrueerimisega);

Põllu tn rajatud parklad, hoonete ümbrused korrastatud v.a staadioni osa (linna plaanides kajastatud minimaalse investeeringu mahuga, kuid puudub rahastus).

Tartu KHK (taristu) jätkuarengud

1. Põllu 11A korpuse söökla köögi vahelae rekonstrueerimistööd;
2. Põllu 11A korpuse ruumikava muudatused I, II ja III korrusel sh elektri ja nõrkvoolu ning ventilatsiooni ja jahutussüsteemide rajamisega;
3. Põllu metallieriala praktilise õppetöö ruumide rekonstrueerimine (B-korpuse kaasajastamine - kokku on täna ca 1700 m²;) ja Tehnikamaja rajamine;
4. Kõikides hoonetes ühtlustada hooneautomaatika, st ventilatsiooni ja soojasõlmede minimaalne monitooring koos kaugjuhtimise/haldamise võimaluse loomisega;
5. Kõikides hoonetes andmeside võrgu ühtlustamine sh nii kaabli, kui WiFi toe tagamine kõikides õpperuumides, koridorides, õpilaskodudes ja tehnoruumides;
6. Hoonetes invanõuete tagamine;
7. Põllu 11 kinnistul asuva staadioni rekonstrueerimine sh pallimängude väljaku, jooksuringi rekonstrueerimise ja võimlemislinnaku rajamisega;
8. Kopli 1 kinnistul asuva staadioni rajamine.

LISA 3 ARENGUKAVA 2014–2018 TÄITMINE

Tartu KHK arengukava 2014–2018 koos tegevuskavaga töötati välja ajavahemikul veebruar kuni september 2013. Sissejuhatuseks arengukava koostamise protsessile oli 11. mail 2012. a. toimunud konverents „Pikk silm tulevikku“.

Arengukavaga sätestati Tartu KHK arengustrateegia aastateks 2014–2018, kavandati sihid, strateegilised eesmärgid ning mõõdikud. Antud arengukava perioodi olulisim muutus seisnes koolikontseptsioonis- meistrite kool, kus õpetaja on oma ala meister ja tema juhendamisel kujunevad praktilises õppes erinevatel kvalifikatsioonitasemetel tulevased meistrid.

VISIOON: Elukestev õpe meistritelt tulevastele meistritele

MISSIOON: Meistriks kujunemine praktilises õppes

VÄÄRTUSED: Meisterlikkus Koostöö Uuenduslikkus Paindlikkus Hoolivus

Arenguperioodi neli sihti oli: avatud kutsekooli arendamine; sihtrühmade mitmekesistamine; meistrite kooli arendamine ja rahvusvahelistumine.

Lepiti kokku teema-aastad, mis toetavad strateegiste eesmärkide elluviimist, aitavad fokuseerida tegevusi ja kavandada selleks vajalikke ressursse.

Teema-aastad:

- 2014 – meistrite aasta
- 2015 – ettevõtlikkuse aasta
- 2016 – partnerluse aasta
- 2017 – väärtuste aasta
- 2018 – rahvusvahelistumise aasta

Visiooni elluviimiseks oli algselt 8 strateegilist eesmärki. 2016. aastal analüüsiti arengukava kahe aasta eesmärkide täitmist, täpsustati sihte, eesmärke ja mõõdikuid. Ettepanekud arengukava muutmiseks tegi nõunike kogu 18.02.2016, need kooskõlastati kooli nõukogus 02.03.2016. Lepiti kokku, et strateegilisi eesmärke jääb 4, loobuti sihtidest ja vähendati mõõdikuid.

Arengukava täitmise analüüsi aluseks on strateegiliste eesmärkide mõõdikud, nende tulemused ja sihtväärtused.

Tartu KHK STRATEEGILISTE EESMÄRKIDE TÄITMINE

Strateegilised eesmärgid	Mõõdik	2014	2015	2016	2017	2018	Siht 2018	Vastutajad
E 1. Õppijad on tulevased meistrid	Tööle asunute %	72	73	71	70	X	76	Direktori asetäitja õppealal
	Kutseeksami sooritanute %	83	81	83	85	86	87	
	Lõpetajate % alustajatest	57	55	57	56	53	65	
	Kutsevõistluste tulemused I-III koht	25+6	19+3	21+4	22+4	X	35	
	Välisprojektides osalenud õppijate %		3,5%	3,2%	3,6%	X	4%	
	Õppijate rahulolu õppeprotsessiga	3,8	4,0	4,1	4,4	4,1	4,3	
E 2. Töötajad on oma ala meistrid	Õppijate rahulolu õpetamisega	4,0	4,2	4,3	4,4	4,2	4,3	Personaliuht
	Võõrkeele oskus B tasemel			andmed puuduvad	66%	62%	80%	
	Välisprojektides osalenud töötajate %	6,5% (õpetajatest)	15,6% (õpetajatest)	15% (töötajatest)	15,2% (töötajatest)	X	20%	
	Digipädevate õpetajate osakaal (vähemalt B tasemel)			Hinnanguliselt 75%	84,8%	84%	90%	
	Kutsetunnistust või muud sertifikaati omavate töötajate %		23%	32%	24%	X	45%	

E 3. Elukestva õppe võima- lused on paindlikud	Õppijate arv erine- vates õppevormi- des 1) päevane 2) sessioonõpe 3) töökoha-põhine õpe 4) mitte-statsio- naarne õpe (EHIS; 10. nov)	3330	3099	2879	2748	2797 *	3270	Koolitus- ja nõus- tamis- keskuse juht
				2422	2238	2260	2750	
				381	393	424	320	
				76	117	113	200	
				-	-	-		
	Õppekavade arv erinevates õppe- vormides 1) päevane 2) sessioonõpe 3) töökohapõhine õpe 4) mittestatsio- naarne õpe (sise- veeb nov)			93	84	87	95	
				75	72	64	80	
				20	18	18	20	
				6	5	5	10	
	25+ õppijate % (EHIS, 10.nov sei- suga)	13	14	19	20	24	33	
	Osalejate arv täis- kasvanute koolitu- ses	2609	2235	3330	3631	X	2700	
	Kursuste arv täis- kasvanute koolitu- ses	248	264	375	378	X	290	
E 4. Õpi- ja töö- keskkond on kaasaegne	Õppijate rahulolu õpikeskkonnaga	4,3	4,4	4,4 (üldine)	X	X	4,4	Haldus- juht
	Töötajate rahulolu töökesekkonnaga	3,99	X	4,1	X	4,1	4,4	
	Töötajate rahulolu töövahendite ole- masoluga	4,09	X	4,07	X	4,2	4,3	

*Seisuga 10.10.2018

E 1. Õppijad on tulevased meistrid

Möödik „**tööle asunud**“ % on kogu arengukava perioodi olnud üle 70%, kuid sihtväärtus 76% on seni saavutamata. Esmalt näitas möödik mõningast tõusutrendi, kuid alates 2016. aastast on taas langustrendis. 2017. aastal oli tööle rakendunud 70% vilistlastest, mis on arengukava perioodi madalaim tulemus. Arengukava sihtväärtus jääb tõenäoliselt ka 2018. aastal saavutamata (tulemused selguvad nov. 2018. aastal).

Eestis tervikuna ei ole noorte ja nooremate keskealiste hõivetase vaatamata viimaste aastate tööjõupuudusele sisuliselt kasvanud. Põhjusteks võivad siin olla uue põlvkonna muutunud väärtushinnangud, tööelu episoodilisemaks muutumine ning püsiva tööelu alguse edasilükkamine.

Kutseeksamite sooritamise edukus (st kutseeksami sooritajate osakaal eksamil osalejate koguarvu) oli tõusva trendiga moodustades 2018. aastal 86%. Sihtväärtus 2018. aastaks 87% jäi küll 1%-ga saavutamata, kuid alates 2015. aastast on see näitaja pidevalt paranenud. Positiivse trendina võib välja tuua ka kutseeksamiga lõpetajate osakaalu suurenemise lõpetajate koguarvust (EHIS-e andmetel 2017. aastal 55,6%, 2016. aastal 49,5%, 2018. aasta andmed puuduvad).

Lõpetajate osakaal alustajatest on kogu arengukava perioodi püsinud alla 60%, madalaim tulemus on 2018. aastal vaid 53%. Sihtväärtus 2018. aastal 65% jäi saavutamata. Põhjuseks on õpingute katkestamine, mis viimasel kahel aastal on olnud tõusva trendiga (siseveebi andmetel 2017/18. õppeaastal 20,3% õppijate koguarvust, 2016/17. õppeaastal 19,4%). Enim katkestavad õpingud esimese kursuse õppijad. Kui viimastel aastatel on vähenenud põhihariduse baasil katkestanute osakaal, siis õpingute katkestamine keskharidusega õppijate seas on väga olulisel määral kasvanud. Paraku ei suuda täiskasvanud õppijad ühitada õppimist, töölkäimist ja pereelu. Oodatavat positiivset mõju pole avaldanud ka sessioonõppe võimaluste pakkumine. Järgneval arengukava perioodil tuleb enam tähelepanu pöörata kõigi õppijate toetamisele ja individuaalsemale lähenemisele.

Meie õppijad on olnud edukad nii **eestisisestel kui ka rahvusvahelistel kutsevõistlustel**. Auhinnalisi kohti saavutati 2017. aastal kokku 26 korral, neist neljal korral rahvusvahelistel kutsevõistlustel. Oodatav sihtväärtus 2018. aastal 35 auhinnatud kohta võib osutuda reaalseks. Seisuga 01.10. 2018 olid õppijad saavutanud kutsevõistlustel I–III kohti kokku 32 korral ning mitmed kutsevõistlused on veel 2018. aasta lõpus tulemas.

Välisprojektides osalenud õppijate osakaal on 2018. aastal tõusutrendis ja sihttulemus 4% saavutatav. 2017. aastal oli see näitaja 3,6 %. Õpirände ole plaanis saata 2018/19. õppeaastal 150 õppijat, mis on kõigi aegade suurim koguarv. Koostööaasta (2016) üheks edusammuks oli Erasmus+ kutsehariduse õpirände harta saamine. Harta on võimaldanud lihtsustada õpirändetoetuse taotlemist ja aruandlust ning loonud head eeldused õppijate ning töötajate õpirändemahu suurendamiseks.

Õppijate rahulolu õppeprotsessiga oli kuni 2018. aastani tõusva trendiga (2017. aasta hinnang 4,4, 2016. aasta 4,1), kuid 2018. aastal saadud tagasiside põhjal on rahulolu langenud 4,1-le. Põhjuseid on ilmselt mitmeid, kuid madalamalt on hinnatud tunniplaani koostamist (kooli keskmine vaid 3,4). Õppijaid häirib eelkõige tunniplaani sagedane muutumine ja õppekoormuse ebaühtlane jaotumine õppeaastas. Enam on õppijad rahul praktilise õppe ja praktika korraldusega

Kokkuvõtteks saame öelda, et strateegiline eesmärk on pea kõigi mõõdikute sihtväärtuste osas 2018. aastal saavutatud või väga lähedal sihttulemusele. Suurimaks väljakutseks oli ja jääb õpingute lõpetamine nominaalse õppeajaga. Õpingud katkestatakse enamasti esimesel kursusel ja seetõttu tuleb välja töötada uusi strateegiaid väljalangevuse vähendamiseks. Kindlasti vajaks enam tähelepanu ka töö parimate/erialaselt tugevamate/andekate õppijatega, et nende arengut enam toetada ja motiveerida neid osalema kutsemeistrivõistlustel ning õpirändel. Uue arengukava perioodi väljakutseks jääb õppekorraldus, mis vastaks enam õppijate ootustele.

E 2. Töötajad on oma ala meistrid

Strateegilise eesmärgi elluviimise olulised tegevusvaldkonnad on kompetentsed töötajad, õpetaja ametikoht, rahvusvaheline koostöö ja kõigi töötajate professionaalne areng.

Mõõdik **õppijate rahulolu õpetamisega** tõusis alates 2014. aastast kuni 2017. aastani, kui tulemuseks oli 4,4, mis on kõrgem kui püstitatud sihtväärtus 2018. aastal (4,3). 2018. aastal saadud tagasiside põhjal aga õppijate rahulolu õpetamisega langes, tulemuseks 4,2. Võib järeldada, et õpetamine on koolis heal professionaalsel tasemel, meie õpetajad on pühendunud oma ala meistrid, kes tähtsustavad pidevat professionaalset arengut. Viimase küsitluse põhjal on õppijad vähem rahul tagasisidega. Õppijate hinnangul ei ole tagasiside piisav või ei saada seda õigel ajal.

Rahvusvahelise koostöö, sealhulgas välisprojektides osalemise üheks eelduseks on töötajate **võõrkeeleskus**. Seoses sellega korraldati koolis võõrkeeles (inglise, saksa, soome) kursuseid. Kahjuks pole osutunud võimalikuks kogu töötajaskonna võõrkeeleskuse taset hinnata. Alates 2015. aastast on õpetajate

eneseanalüüsis enesehindamise vorm võõrkeeleskuse hindamiseks Euroopa keelte oskustaseme kirjelduse põhjal. 2017. aastal hindas 66% õpetajatest oma võõrkeeleskust vähemalt B1 tasemele (või kõrgem) vastavaks, 2018. aastal 62%. Saadud tulemus jääb püstitatud sihtväärtusele (80%) alla ja väärrib senisest enam tähelepanu ka järgneval arenguperioodil.

Arengukava perioodil on kasvanud **välisprojektides osalenud töötajate osakaal**. Perioodi alguses oli välisprojektidesse haaratud 6,5%, 2017. aastal 15,2% töötajatest. Välisprojektide kaudu on töötajad arendanud rahvusvahelisi ja erialaseid kompetentse ning võõrkeeleskust. Rahvusvaheline koostöö on parandanud õppetöö kvaliteeti, praktika korraldust, teadmisi ja oskusi ECVET-i põhimõtete rakendamisel. Tihe koostöö Euroopa koostööpartneritega läbi õpirännete on olnud oluline tegur Erasmus+ programmi HARTA saamisel ning tõstnud TKHK kui rahvusvaheliselt tunnustatud koostööpartneri mainet. Seisuga september 2018 on käimas 13 Erasmus+ projekti: 1 õpirände, 11 strateegilise koostöö ja 1 uuendussiirde projekt. Tartu KHK alustas 6 uue Erasmus+ strateegilise koostöö projekti läbiviimist ning esmakordselt on Tartu KHK projekti juhtpartneri rollis. Lisaks on käimas INTERREG projekt Eesti-Läti piiriüleseks õpirändeks nii õppijatele, töötajatele kui ettevõtetele.

Digipädevate õpetajate osakaalu arengukava esimestel aastatel (2014, 2015) ei mõõdetud.

Alates 2016. aastast on digipädevuste hindamise tööriist õpetaja eneseanalüüsi osa. Digipeegli kohaselt oli 2017. aastal kõige enam õpetajaid tasemel B (täpsemalt B2 48 õpetajat ja B1 30 õpetajat). A1 ja A2 tasemel olevaks tunnistas end 22 õpetajat ja E1 tasemel 5 inimest, E2 mitte keegi. 6 õpetajat ei osanud oma digipädevuste taset määrata. Digipädevuste hindamine oli 2017. aastal esmakordselt arenguveestluse üks teemadest.

2018. aastal jäi õpetajate digipädevus 2017. aastaga samale tasemele – 84% vastanutest B tasemel või kõrgemal.

Digipädevuste arendamise koolimeeskonna eestvedamisel loodi uus õpikogukond –haridustehnoloogide suurkogu. Valmis digipädeva õpetaja arendamise kava aastateks 2017–20. Digipädevuste arendamise tegevuskava järgi on 2018.aastal selge arusaam, kes on milliste oskustega ning kes on digipädev õpetaja ning millist haridustehnoloogilist toetust õpetaja vajab.

Eesti kvalifikatsiooniraamistiku alusel on Tartu KHK töötajatel 99 (79 töötajal) kehtivat kutsekvalifikatsiooni. Kool väärtustab ning toetab edukat kutse taotlemist kutseeksami maksumuse hüvitamisega ning võimalusel ettevalmistavate kursustega. Mõõdik **kutsetunnistust või muud sertifikaati omavate töötajate osakaal ja sihtväärtus 45% 2018.** aastal on saavutatud.

Kokkuvõtteks võib tõdeda, et strateegilise eesmärgi elluviimiseks seatud mõõdikud on osutunud raskesti mõõdetavaks (võõrkeeleskus, digipädevate õpetajate osakaal), mistõttu on valitud nende mõõdikute osas enesehindamise lähenemisviis. 2018. aastaks püstitatud sihtväärtustest on saavutatud üksnes õppijate rahulolu õpetamisega. Positiivseid arenguid on olnud välisprojektides osalenud töötajate osakaalu suurenemisega. Arenguperioodi suurim muutus on seotud õpetaja ametikohaga. Uusi õpetaja ametikoha tööpõhimõtteid rakendatakse 2015. aastast. Ellu on kutsutud meisterõpetajad ja õpetajate haridustehnoloogiline toetamine. Õpetajate pidev professionaalne areng, sh digipädevuste arendamine on ka järgneval arenguperioodil strateegiline eesmärk. Senisest enam vajaksid tähelepanu kooli teiste töötajate arendamine ja kaasamine elukestvasse õppesse.

E 3. Elukestva õppe võimalused on paindlikud

Tasemeõppe **õppijate arv** on olnud antud arengukava perioodil langustrendis. Õppijate arvu langus algas 2012. aastal, madalaim tase oli 2017. aastal. 2018. aastal õppijate arv stabiliseerus ja näitas väikest tõusu. Püstitatud sihtväärtus 2018. aastaks jäi saavutamata. Ilmselt ei olnud see ka väga reaalne, arvestades demograafilist olukorda ning noorte osakaalu jätkuvat vähenemist. Muutuseid ei kaasnud ka põhikoolilõpetajate haridusvalikute osas. Viimasel viiel aastal on kutsehariduse valinud 26–28% ja üldkeskhariduse 72–74% põhikoolilõpetajatest. Tartumaal on see osakaal veelgi väiksem, vaid 20%.

Tasemeõppes on arenguperioodil toimunud üleminek uutele väljundipõhistele õppekavadele. Mõneti on see korrastanud kooli õppekavade maastikku, mistõttu on õppekavade koguarv vähenenud. Samas on arengukava perioodil koostatud ja rakendatud arvukalt uusi kutseõppe õppekavasid.

Suurenenud on täiskasvanutele suunatud paindlike õppevormide osakaal. 2016. aastal alustasime töökohapõhise õppega. Töökohapõhise õppe võimalused on kasvanud ja koolil on valmisolek 10 õppekava rakendamiseks. 2018. aasta sügisel on rakendunud vaid 5 erialal.

Sessioonõppe võimalused jäävad küll pisut alla sihttulemuse (20), kuid see on omakorda kaasa toonud päevaõppe osakaalu vähenemise. Paindlike õppevormide pakkumine on kooli ees seisvaks ülesandeks ka järgneva arengukava perioodil.

Täiskasvanud õppijate (25–64) osalus elukestvas õppes on kasvanud, seda eelkõige mitteformaalõppes ning sihtväärtus 2018. aastal on saavutatud ja ületatud. Sellele on kindlasti kaasa aidanud HTM-i pakutavad tasuta täienduskoolitused ning erinevad tööturumeetmed, mida pakub Töötukassa. **25+ õppijate osakaal** tasemeõppes on samuti kasvanud, kuid mitte oodatud ulatuses.

Kokkuvõttes saame öelda, et õppijate arv tasemeõppes on olnud kogu arenguperioodi langustrendis. Elukestva õppe võimalused on muutunud mitmekesisemaks, sh on lisandunud töökohapõhise õppe võimalus. Kasvanud on 25+ vanuses õppijate arv. Märkimisväärselt on kasvanud ka täiskasvanutele pakutavate koolituskursuste arv ja neis osalejate arv, ületades püsitatud sihtväärtuse.

E 4. Õpi- ja töökeskkond on kaasaegne

Õppijate rahulolu õpikeskkonnaga on olnud ja püsinud väga heal tasemel kogu arengukava perioodi. Sihtväärtus on saavutatud ja püsinud alates 2015. aastast.

Töötajate rahulolu töökeskkonnaga on alates 2014. aastast tõusnud, kuid 2018 aasta sihttulemus jäi saavutamata. 2018. aasta töötajate tagasiside ei toonud rahulolu tõusu. Probleemidena on välja toodud IKT vahendite puudust, ruumipuudust praktilise õppe läbiviimiseks, ventilatsiooni ja töökeskkonna kaasajastamist üldises plaanis. Näiteks vajaksid ruumid sisustust, mis võimaldaks paindlikult klassiruumi õppetöö ajal rühmatöödeks või teisteks meetodika muutusteks kohandada.

Töötajate rahulolu töövahenditega on 2017. aasta küsitluse põhjal oluliselt paranenud ja sihtväärtus 2018. aastal saavutatud.

Kokkuvõtteks saame öelda, et õpi- ja töökeskkonna parandamisse on igal aastal panustatud, eriti digitaristu ja infosüsteemi arendamisel, praktilise töö õpperuumide kaasajastamisel või uute tehnoloogiate kasutuselevõtmisel (keevitus, keskkonnatehnika lukksepp, iluteenindus, kaubandus-logistika, lihatehnoloogia, pagar-kondiiter, kokk, juuksur, õmblemine ja autoremont). Renoveeritud on Põllu õpilaskodu. Lisaks on korrastatud kooli territooriumi (Põllu õppekorpuse platsid, parklad, juurdepääsuteed) ja Põllu 11 A õppehoone katust. Planeeritust jäi teostamata Põllu 11 A rekonstrueerimine, millest eriti probleemne on söökla ja söökla köögiosa vahelagi, mis on varisemisohhtlikus olukorras, ning Kopli 1 ja Põllu 11 spordirajatised. Uuendamist ja kaasaegsemaid lahendusi on vaja hooneautomaatika haldamisel. Õpi- ja töökeskkonna kaasajastamisse on vaja jätkuvalt süsteemselt panustada ka järgneval arengukava perioodil.