

SISEHINDAMISE ARUANNE



Tallinna Lasnamäe Mehaanikakool



Tallinn, 2009

I. Üldandmed

Õppeasutuse nimi	Tallinna Lasnamäe Mehaanikakool
Aadress	Uuslinna 10, 11415 Tallinn
Õppeasutuse pidaja	HTM
Sisehindamise periood	2005 – 2008 a.

II. Tutvustus

Tallinna Lasnamäe Mehaanikakooli lühikirjeldus ja eripära

Tallinna Lasnamäe Mehaanikakool (edaspidi TLMK) on Haridus- ja Teadusministeeriumi hallatav riigi kutseõppeasutus.

Kooli tegevuse põhieesmärgid on:

- 1) luua õpilastele võimalused eluks ja tööks vajalike teadmiste, oskuste ja eetiliste tõekspidamiste omandamiseks;
- 2) võimaldada tehnikaalade ning arhitektuuri ja ehituse õppesuundadel kutsekeskharidusõpet, kutseõpet keskhariduse ja põhihariduse baasil ning põhihariduse nõudeta kutseõpet;
- 3) korraldada kutsealast kutseõpet põhikoolis ja gümnaasiumis;
- 4) korraldada täiskasvanute tööalast ja vabahariduslikku koolitust.

Missioon

Tallinna Lasnamäe Mehaanikakooli missiooniks on tööturul konkurentsivõimeliste spetsialistide koolitamine, mis tugineb hea ettevalmistusega ning suurte praktiliste kogemustega personalile ning kaasaegsele tasemele vastavate seadmete ja tehnoloogia kasutamisele.

Visioon

- kindlustada spetsialistide koolitus vastavalt tööturu vajadustele;
- tagada kutseõppe kättesaadavus kõikidele soovijatele.

Põhiväärtused

- Kvaliteet – haridus loob eeldused inimese toimetulekuks ja eneseteostuseks, mis on vastavuses ühiskonna ja tööturu vajadustega.
- Kättesaadavus – hea haridus on kättesaadav sõltumata inimese elukohast, materiaalistest võimalustest või võimetest.
- Hoolivus – positiivne meelestamine kõigesse ümbritsevasse, lugupidav suhtumine endasse, kaaslastesse, klientidesse ning säästlik suhtumine keskkonda.

Koolis on võimalik omandada teadmisi ja oskusi erinevates tehnikavaldkondades.

Kutseõppes õpib 766 õppijat (sh 50 õppijat põhikooli ja gümnaasiumi kutseõppes). Lisaks toimuvad täiskasvanute koolituskursused.

Koolis on 79 koosseisulist töötajat, nendest 9 juhtkonna liiget, 42 õpetajat ja 28 teenindava personali liiget.

Tallinna Lasnamäe Mehaanikakool on sertifitseeritud keevituse valdkonna koolituse ja keevitussertifikaatide väljaandmise õiguse valdkonnas lähtudes eeskirjadest DVS 1191 ja DVS 1192. Väljastatav sertifikaadi tüüp on BE 2/ PS 1.

Tallinna Lasnamäe Mehaanikakool tegutseb vastavalt rahvusvahelise kvaliteedijuhtimise standardi ISO 9001:2000 nõuetele.

Vastavalt ISO 9001:2000 kõik TLMK põhiprotsessid on kaetud kindlate protseduuridega: strateegiline juhtimine; juhtimine ja kommunikatsioon; lepingute ettevalmistamine ja sõlmimine; ostutegevus; personali koolitus, teadlikkus ja kompetentsus; töötervishoiu ja tööohutuse alane tegevus; dokumendi- ja andmeohje; tõendusdokumentide ohje; arendustegevus; õppeprotsessi kavandamine ja teostus; praktiliste õppetööde korraldamine õppetöökodades; täiskasvanute koolitus, ettevõttepraktika korraldamine; kutseksamite korraldamine; majandustegevuse korraldamine; seire, analüüs ja parendamine; siseaudit; mittevastavusi korrigeeriv ja ennetav tegevus; juhtkonnapoolne ülevaatus.

III. Sisehindamissüsteemi lühikirjeldus

Kooli sisehindamissüsteem koosneb enesehindamisest ja sisekontrollist.

Koolil on välja töötatud sisekontrolli plaan, mille põhieesmärgiks on hinnata õppekorralduseeskirja täitmist ja õppe läbiviimise kvaliteeti, et välja selgitada õppe- ja kasvatustöö tulemuste parendamise valdkonnad.

Esmakordne enesehindamine viidi läbi konkursi „Eesti Kutseõppeasutuste Kvaliteediauhind 2008“ raames.

Sisehindamise mõju õppeasutuse põhiväärtuste tagamisele 2005-08 aastate jooksul

Sisehindamise prioriteetseim suund on õppija areng, mis on otseselt seotud kooli põhiväärtustega ning mille eesmärgiks on õppija arenguks vajalike tingimuste loomine.

- Kvaliteet

Kvaliteedi tagamise aluseks on õpetajate professionaalsus, mida toetab õpetajate täiendkoolitussüsteem.

Koolis oli nõrk IT-alane infrastruktuur, tänaseks on koolis heal tasemel IT võrgustik – igas klassis on olemas esitlustehnika ja arvuti koos internetiühendusega, see võimaldab kasutada kaasaegseid õppematerjale ja –meetodeid ning e-kooli nii üld- kui erialaõppes.

Kutseksamid edukalt sooritanud õppurite osakaal on varasemaga võrreldes tõusnud.

Toimunud on nähtav õppekeskkonna parendamine ja suurim osakaal selles on õppekavade arendamisel.

- Kättesaadavus

Kool pakub kvaliteetsed haridust, mis on reguleeritud uute väljatöötatud õppekavadega. Õppekavad on seotud riikliku õppekavaga. Kolme aasta jooksul on kõikidel õpetatavatel erialadel võimalus õppida nii põhi- kui keskkooli baasil.

Koolis pakutavate täiskasvanute täiendkoolituste maht ja õppekavade valik kasvas, mille tulemuseks on pidevalt tõusnud koolitustel osalejate arv.

TLMK alustas projektipõhise tegevusena erialaõpet erivajadustega inimestele.

- Hoolivus

Õpingud katkestanute arvu vähenemine ning õpilaste vastuvõtu arvu kasv on põhinäitajad, mis iseloomustavad sisekeskkonda ja välissuhteid.

IV. TALLINNA LASNAMÄE MEHAANIKAKOOLI TEGEVUSNÄITAJAD

6. Õpilastega seotud tulemused 6a Õpilaste arvamused

6a1 Õpilaste üldine rahulolu

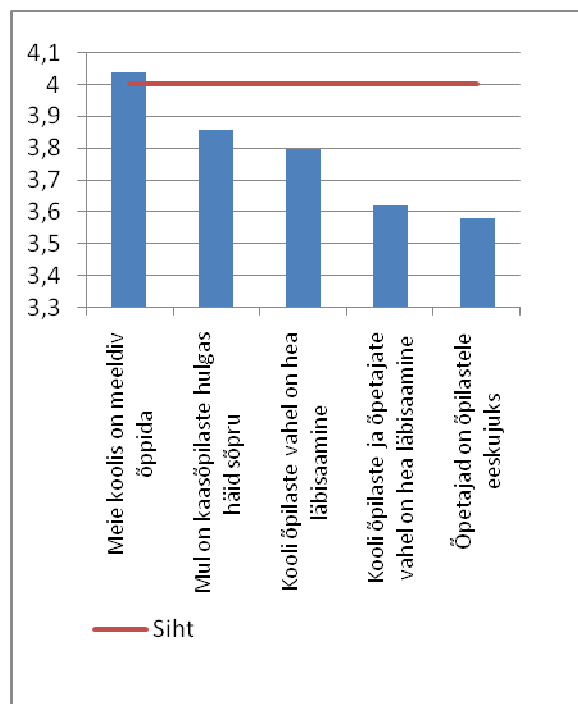
Õpilaste rahuloluküsitlus (Resta) viidi läbi 2007/08 õa. II poolaastal. Vastajaid 20% III kursuse õpilaste arvust.

Läbiviidud küsitluse eesmärgiks oli saada ülevaade õpilaste rahuolust koolis toimuvate protsesside kohta. Tulemused on toodud alljärgnevas tabelites ja diagrammidel (5-pallisüsteem).

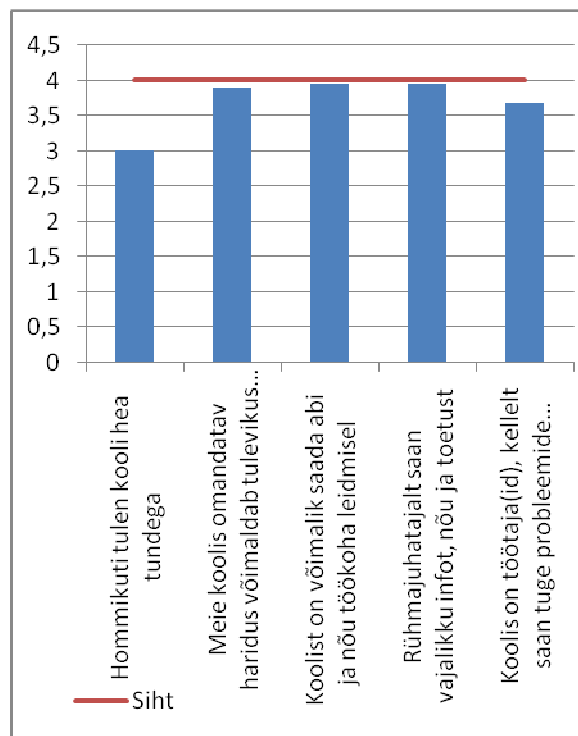
	2007/08
Koolipere	3,78
Kindlustunne	3,70
Kooliareng ja muutused	3,58
Tunnustamine	3,86
Info liikumine	4,02
Õppetöö korraldus	3,83
Hindamine	4,03
Õppetöö tingimused	3,73
Õpetajad	3,81
Õppetöö	3,95
Hinnang õppetöö meetoditele	3,63
Hinnang arendavatele oskustele ja omadustele	3,91
Huvitegevus ja vaba aeg	3,47
Toitlustamine koolis	3,69
Maine	3,87
Rahulolu, soovimine	4,16

2008/09 õa. lõpetajaid küsitletakse vahetult enne kooli lõpetamist.

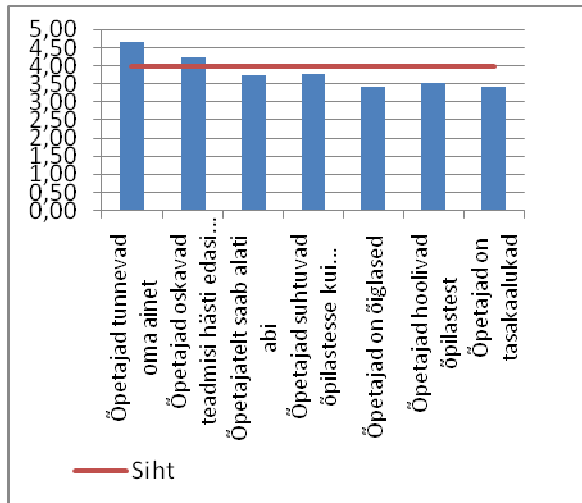
6a 2 Õpilaste rahulolu kooliperega



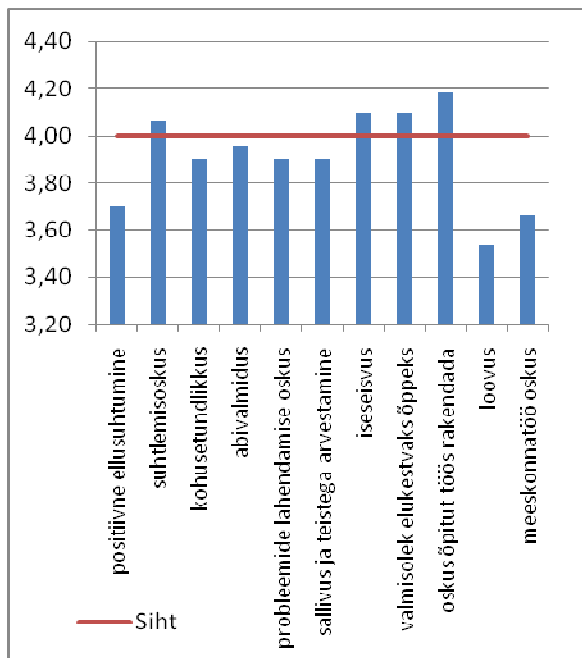
6a3 Õpilaste rahulolu kindlustunnega



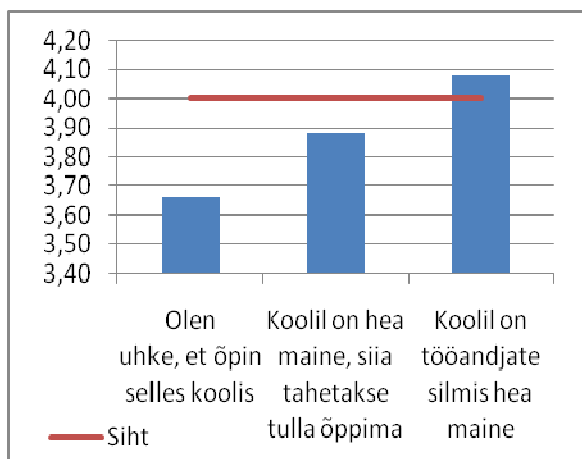
6a 4 Õpilaste rahulolu õpetajatega



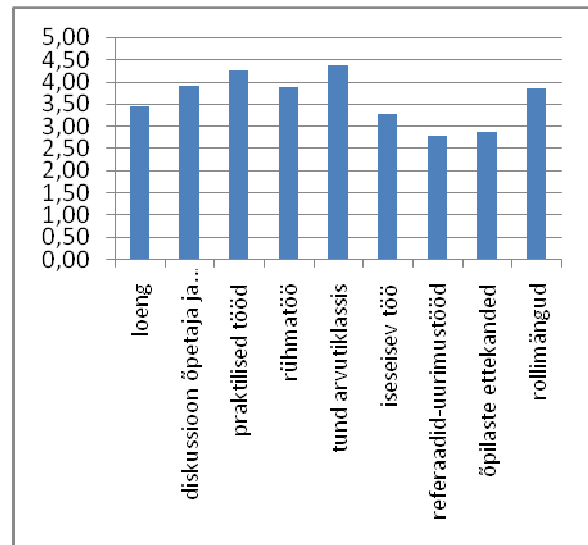
6a 5 Õpilaste rahulolu saadavate oskustega



6a 6 Õpilaste rahulolu mainega



6a 7 Õpilaste rahulolu õppeprotsessiga 2007/08

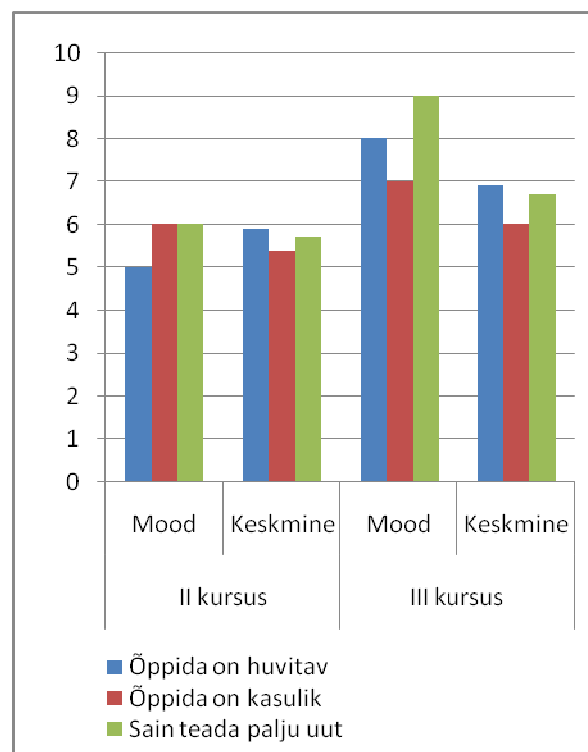


2006/2007 õppeaastal oli läbiviidud küsitlus, mille käigus uuriti õpilaste rahulolu õppeprotsessiga ja õppetöömeetoditega. Osalesid:

III kursuses – 25% kogu arvust,

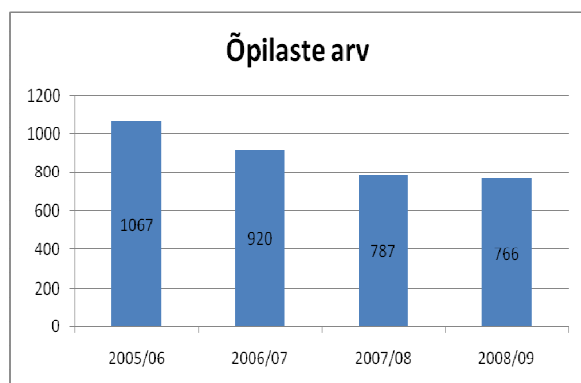
II kursuses – 17% kogu arvust.

Hinnang oli antud 24 aine kohta, 10-balli süsteemis.

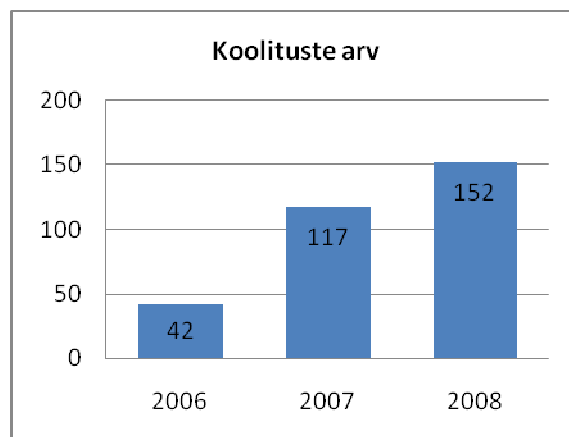


6b Toimenäitajad

6b1 Õpilaste arv

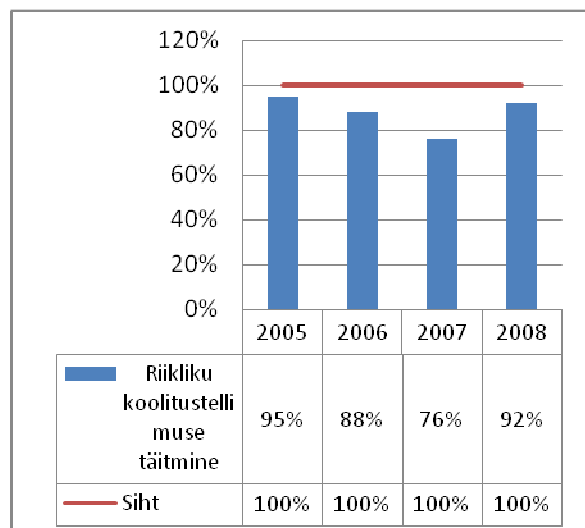


6b4 Täiskasvanute koolituste arv

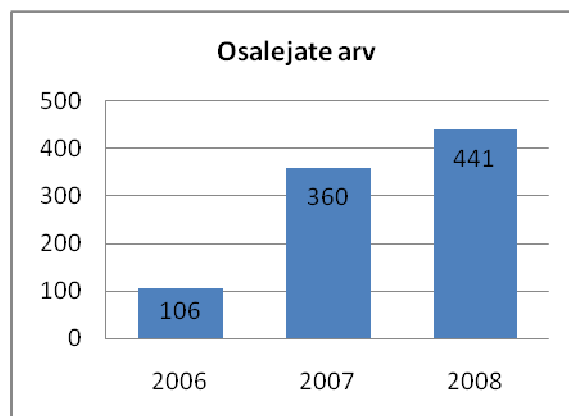


6b2 Õpilaste vastuvõtt

Riikliku koolitustellimuse täitmine



6b5 Täiskasvanute koolitustel osalejate arv

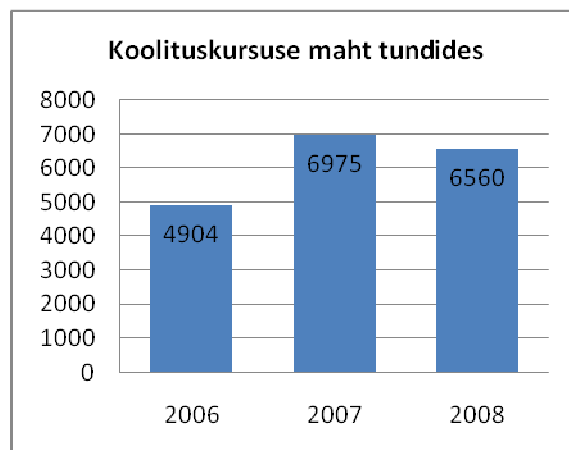


6b3 Riigieksami tulemused

Eesti keel teise keelena

	2005/06	2006/07	2007/08
Õpilaste arv	269	269	232
Kesktaase	27	16	9
%	10.04%	5.95%	3.90%
Keskmine	37.24	33.85	28.76

6b6 Täiskasvanute koolituskursuse maht tundides



7. Töötajatega seonduvad tulemused

7a Töötajate arvamused

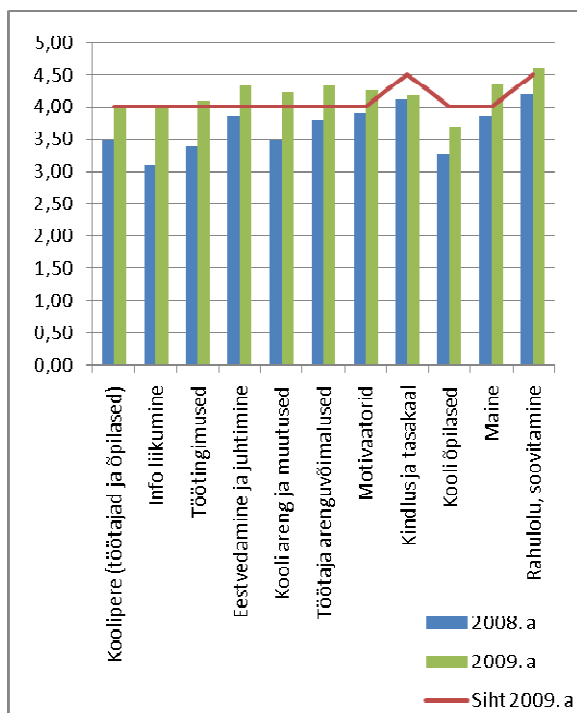
Töötajate rahuloluküsitlus viidi läbi

- märtsis 2008 (vastajaid 53% töötajatest)
 - märtsis 2009 (vastajaid 41% töötajatest)
- Võrdluseks on töötajate kooliseses küsitlused 2004. ja 2006. aastal (vastajaid 64% töötajatest).

Tulemused on toodud alljärgnevas tabelites ja diagrammidel (5-pallisüsteem).

7a1 Töötajate üldine rahulolu

	2008. a	Siht 2009. a	2009. a
Koolipere (töötajad ja õpilased)	3.48	4	4.00
Info liikumine	3.10	4	4.03
Töötingimused	3.39	4	4.10
Eestvedamine ja juhtimine	3.85	4	4.33
Kooli areng ja muutused	3.48	4	4.22
Töötaja arenguvõimalused	3.79	4	4.33
Motivaatorid	3.90	4	4.26
Kindlus ja tasakaal	4.11	4.5	4.18
Kooli õpilased	3.27	4	3.69
Maine	3.86	4	4.35
Rahulolu, soovitamise	4.19	4.5	4.60



7a2 Töötajate rahulolu eestvedamise ja juhtimisega

Eestvedamine ja juhtimine	2004	2006	2008	Siht	2009
Kooli eesmärgid on kooliperele teada	3.7	3.1	3.89	4.00	4.01

7a3 Töötajate rahulolu kooli arenguga

Kooli areng ja muutused	2006	2008	Siht	2009
Töötajate arvamusi ja ettepanekuid peetakse olulisteks, nendega arvestatakse	2.6	3	4	3.87

Kooli areng ja muutused	2006	2008	Siht	2009
Probleeme ei varjata, vaid püütakse neid koos lahendada	2.4	3.14	4	4.13

7a4 Töötajate rahulolu arenguvõimalustega

Töötaja arenguvõimalused	2004	2006	2008	Siht	2009
Kool võimaldab mulle piisavalt täienduskoolitust	2.5	2.9	3.62	4	4.26

7a5 Töötajate rahulolu infoliikumisega

Info liikumine	2006	2008	Siht	2009
Tööks vajalik informatsioon on mulle õigeaegselt kättesaadav	2.3	3.28	4	4.19

7a6 Töötajate rahulolu töötingimustega

	2004	2006	2008	Siht	2009
Töötingimused	2.5	1.85	3.39	4	4.1

7a7 Töötajate rahulolu kooliperega

Koolipere	2006	2008	Siht	2009
Võtan hea meelega osa kooli vaba aja üritustest	3.2	3.68	4	4.11

7b Toimenäitajad

7b1 Töötajate arv

	*2005/06	2006/07	2007/08	2008/09
Kokku	106	78	81	78
Õpetajad	61	46	48	42
Juhtkond	11	10	10	12
Muu personal	34	22	23	24

(10. novembri seisuga)

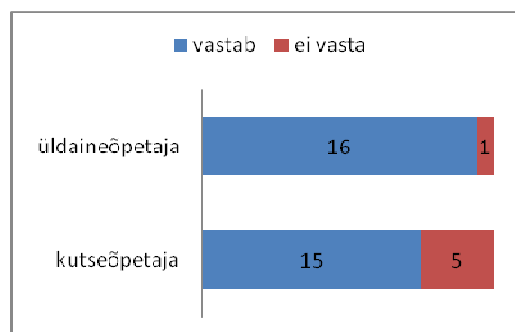
*2005/2006. õa kuulus kooli koosseisu ka Kose filiaali (endine Kose Teeninduskool) personal, kellega lõpetati töölepingud juunis 2006.

7b2 Ettevõtete spetsialistide kaasamine õppeprotsessis

Spetsialiste on kaasatud keevitaja ja laevaehituse erialadel.

	2006/07	2007/08	2008/09
Spetsialistide arv	4	5	3

7b3 Töötajate vastavus kvalifikatsiooninõuetele (2009. a)



7b4 Töötajate vanuseline koosseis

Keskmine vanus

	2007	2008	2009*
Kutseõpetajad	54	55	49
Aineõpetajad	46	48	48
Juhtkond	48	50	50
Muu personal	55	53	56
Keskmine vanus	51	52	51

*andmed seisuga 14.04.2009

7b5 Töötajate tööalane täienduskoolitus

Koolitatute arv

	2005	2006	2007	2008
Juhtkond	10	9	10	10
Üldharidusõpetajad	9	16	17	19
Kutseõpetajad	10	13	13	17
Rühmajuhendajad	2	3	4	4
Muu personal	1	2	2	5
Kokku	32	43	46	55

Koolituse maht tundides

	2005	2006	2007	2008
Juhtkond	381	457	336	280
Üldharidusõpetajad	327	1095	795	502
Kutseõpetajad	894	1236	767	866
Rühmajuhendajad	48	54	172	140
Muu personal	40	59	33	72
Kokku	1690	2955	2103	1860

Koolitustunde üldharidusõpetaja ja kutseõpetaja täisametikohta kohta keskmiselt kokku

Ametikoht	2006/07	2007/08
Koolitustel osalenud üldharidusainete õpetajate arv (koormuse järgi)	66.2	40.3
Koolitustel osalenud kutseõpetajate arv (koormuse järgi)	60.5	44.3

Osalejad eesti keele koolitusel

	2005	2006	2007	2008
Juhtkond	4	3	2	3
Üldharidusõpetajad	4	4	5	4
Kutseõpetajad	12	9	9	6
Rühmajuhendajad	1	2	4	5
Muu personal	2	1	2	1
Kokku	23	19	22	19

8. Ühiskonnaga seonduvad tulemused

8.1 Õppekavade arendamine

2006	Erinevate kutseõppe liikide rakendamine
2007	Autoerialade õppekavade viimine vastavusse riikliku õppekavaga
2009	Kõikide õppekavade viimine vastavusse riiklike õppekavadega

8.2 Kooli tutvustamine huvigruppidele

Aasta	Koolide arv, kus toimus kutsesuunitlusalane tegevus
2006	24
2007	24
2008	28
2009	28

Soovitamine	2008	2009
Töötajad soovivad kooli	4.19	4.49
Õpilased soovivad kooli	4.16	

8.3 Koostöö tööandjatega

Lahtiste uste päevadel osalenud koostööpartnerid

	2008	2009
Koostöös osalenud ettevõtete arv	16	7
Toetavad organisatsioonid	Lasnamäe Linnaosavalitsus, Autode Müügi- ja Teenindustevõtete Eesti Liit, Eesti Masinatööstuse Liit, Tallinna Haridusamet	

	2006	2007	2008	2009
Üldhariduskoolide õpilased TLMK-s (Lahtiste uste päeva raames)	150	70	600	350

8.4 Liikmelisus organisatsioonides

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda
Eesti Masinatööstuse Liit
Eesti Ehitusettevõtjate Liit
Eesti Keevitusühing

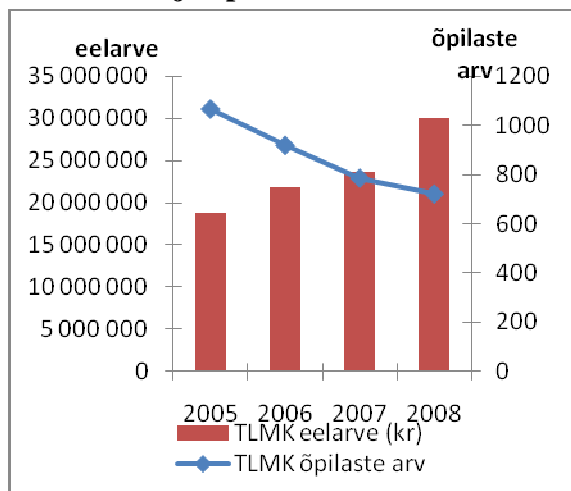
8.5 Jäätmekäitus

Alates 2008. a algusest on lisaks segaolmejäätmete konteinerile koolil biojäätmete kogumiskonteiner ja vanapaberi kogumiskonteiner.

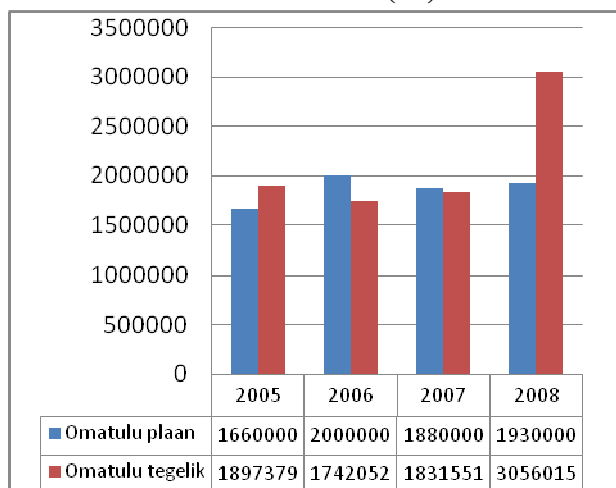
9. Toimivuse võtmetulemused

9a Peamised majandustulemused

9a1 Eelarve ja õpilaste arv

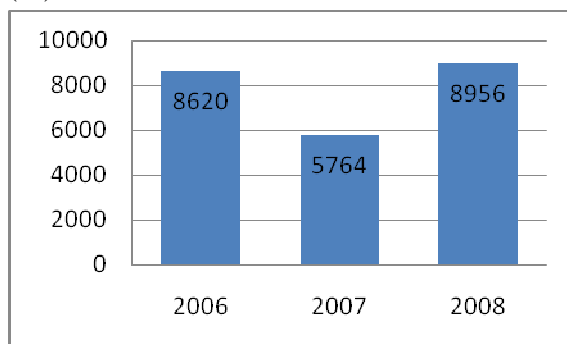


9a2 Omateenitud vahendid (kr)

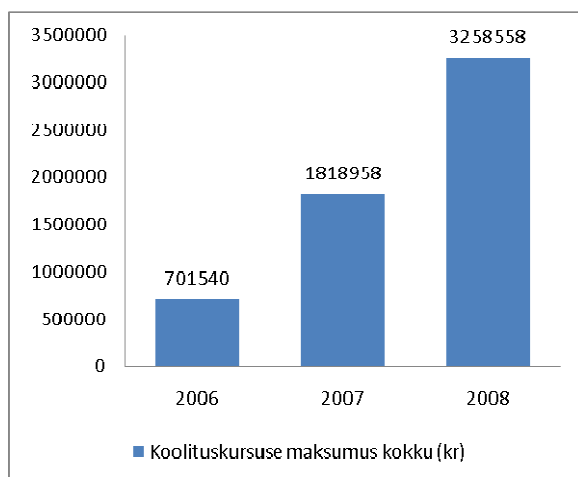


9a3 Täiskasvanute koolitus

Koolituskursuse maksumus ühe osaleja kohta (kr)



Koolituskursuse maksumus kokku (kr)



9a4 Arvutitega varustatus

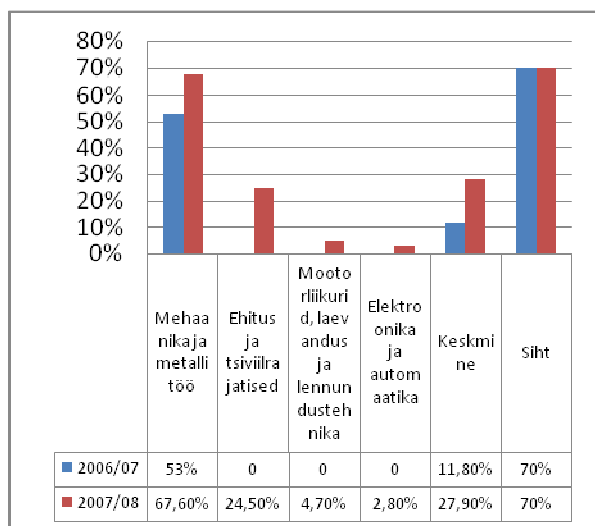
Õpilasi arvuti kohta



9b Toimivuse võtmenäitajad

9b1 Kutseksamid

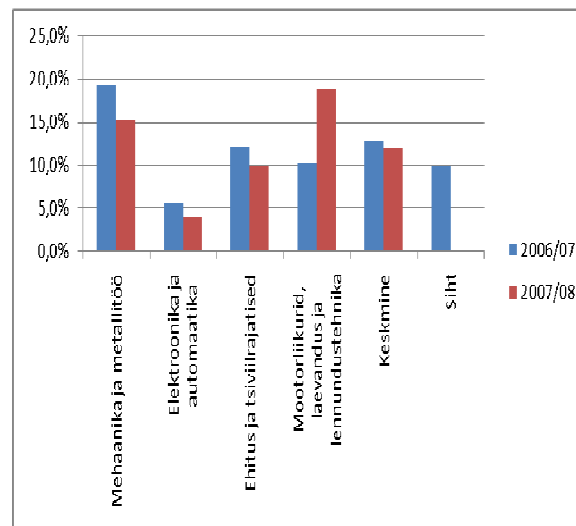
Kutseksami sooritanute osakaal samal õppeaastal lõpetanutest (õppekavarühmiti)



9b2 Õpilaste väljalangevus

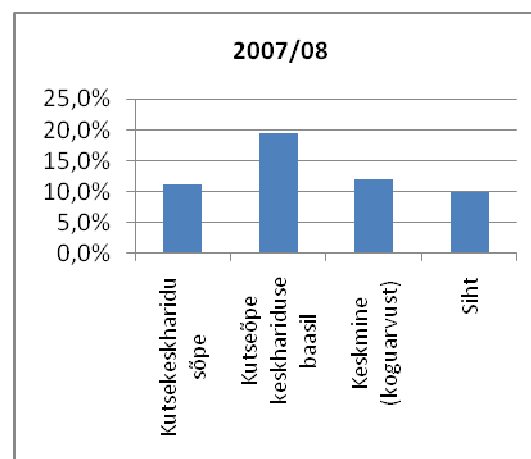
Õpingud katkestanute osakaal õpilaste koguarvust protsentides

Õpingud katkestanute osakaal (õppekavarühmiti)



Õpilaste arv õppekavarühmas on antud 10. novembri seisuga. Samal õppeaastal katkestanute hulka ei loeta õpilasi, kes asusid õppima teises õppeasutuses.

Õpingud katkestanute osakaal (kutseõppe liigiti)



Õpingud katkestanute hulka ei loeta õpilasi, kes samal õppeaastal esimesele kursusele sisse astudes katkestavad enne 30.septembrit (kaasa arvatud).

9b3 Edasiõppijad

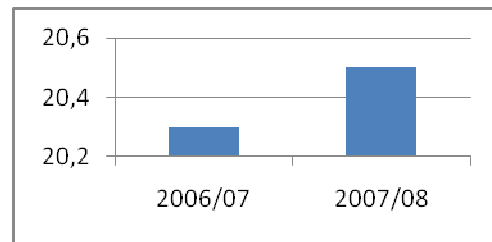
Järgmisel haridustasemel edasiõppijate osakaal lõpetanute arvust protsentides



Lõpetanute arv on antud eelmisel õppeaastal lõpetanute kohta ning edasiõppijate arv 10. novembri seisuga

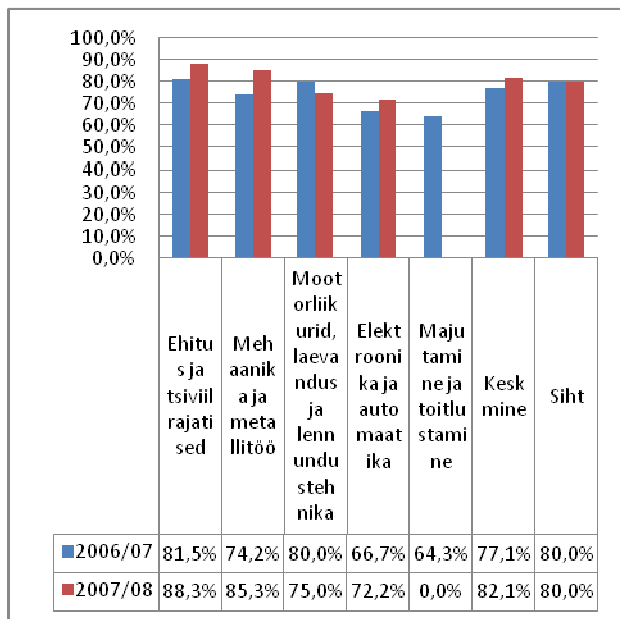
9b5 Õpilaste arv õpetaja kohta

Õpilasi ühe õpetaja ametikoha kohta



9b4 Tööle rakendumine

6 kuud peale lõpetamist tööle rakendunud lõpetanute osakaal lõpetanute koguarvust



1. Eestvedamine		
LÄHENEMISVIISI kirjeldus	Rakendus/Tugevus	Tulemus
1a Juhtkond arendab organisatsiooni missiooni, visiooni ja põhiväärtusi		
1a1. Kool lähtub missioonist, visioonist, põhiväärtustest	Koolil on missioon ja visioon, mis vastavad arengukavale 2005-08. Samast ajajärgust on ka kooli põhiväärtused. Uue arengukava raames on väljatöötamisel uus visioon, missioon ja uued põhiväärtused. Õppeasutuses on olemas väljakujunenud organisatsioonikultuur (paigasolevad alluvussuhted, avatus uutele ideedele). 1 x aastas annab kooli nõukogu kooli tegevusele ja juhtimisele oma hinnangu. 1 x aastas annab kogu personal oma hinnangu.	6a1 7a1 7a2 7a3
1a 2. Juhtkond otsustab ja määrab uued arengusuunad	Seadusandlus, huvigruppide ootused, järelvalveraportid. Juhtkonnaliikmete eestvedamisel kaasatakse kogu personali.	7a2 7a3
1a 3. Sisehindamise ja kvaliteedijuhtimissüsteemi rakendamine	Enesehindamise käigus vaadatakse üle kõik koolis toimuvad protsessid. Kvaliteedijuhtimise süsteem alates 2005. a; sisehindamine-2008. a	7a2 7a3
1a 4. Personalipoliitikast lähtuvalt selgitatakse välja koolitusvajadus ning koostatakse koolituskava	1 x aastas osakonna juhatajad teevad kokkuvõtted lähtudes arenguevestlustest. Osakonna juhatajad selgitavad välja osakonna koolitusvajaduse ning seejärel koostatakse koolituskava (2 x aastas).	7a1 7a4 7b
Parendusvaldkond		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Vaatamata sellele, et kooli põhiväärtused on fikseeritud, on need üldsõnalised ja ei anna edasi kooli eripära. 2. Juhtkonna mõningad liikmed osalevad erinevatel kutseõppeasutuste juhtidele mõeldud konverentsidel ja koolitustel, samas puudub aga juhtkonna koolituskava. 3. Kooli töötajate hulgas on läbiviidud rahulolu-uuringud, kuid puudub ülevaade, kuidas juhtkond vaatab üle ja parendavad oma juhtimistegevuse mõjusust. 		
1b Juhtkond on aktiivne parendustegevuse eestvedaja organisatsioonis ja on kaasa haaranud huvigruppe		
1b1. Koolis on määratletud parendustegevused	Sisehindamise juurutamine ja rahulolu uuringute läbiviimine, uue arengukava koostamine, kutseõppe kvaliteedi parendamine, õpilaste konkurentsivõime tõstmine tööjõuturul. Kooli juhtkond osaleb parendustegevuste elluviimisel.	6a1 6a6 7a1 8.2
1b1. Juhtkond suhtleb väliste partneritega ja kaasab neid parendustegevustesse	Koolil on koostatud finantstaotlus Euroopa Liidu struktuurifondidest täiendavate finantsvahendite saamiseks õppe-materiaalse baasi kaasajastamiseks. Koolile on planeeritud investeeringud järgmiselt: 2009. a 30 000 000 krooni, 2010. a - 36 853 203 krooni, 2011. a - 45 000 000 krooni ja 2012. a -20 000 000 krooni. Juhtkond suhtleb kutseõppeasutuse väliste partneritega (tööandjad, erialaliidud) ja kaasab neid parendustegevustesse (õppe-materiaalne baas, õppekava arendus, praktika).	8.1 8.2 8.3 8.4

Parendusvaldkond		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kooli parendustegevuste prioriteetidid on kujunemisejärgus. 2. Kooli juhtimisstruktuur on töötajatele ebaselge. 3. Puudub töötajate motivatsiooni –tunnustamissüsteem. 4. Puudub erinevate huvigruppide tunnustussüsteem (tööandjad, erialaliidud, praktikajuhendajad, ettevõtted, tarnijad). 		
2. Poliitika ja strateegia		
LÄHENEMISVIISI kirjeldus	Rakendus/Tugevus	Tulemus
2a Organisatsioon töötab välja strateegiat ja plaane, tuginedes asjakohasele ja kõikehõlmavale toimetamisest ning uuringute, õppimise ja loovusega seotud tegevustest saadud informatsioonile		
2a 1. Huvigruppidega arvestamine strateegiate ja plaanide väljatöötamisel	<p>Koolis on olemas iga-aastased tegevuskavad ja tegevusaruanded.</p> <p>Oma tegevuses arvestab kool partneritevõtete arvamusega, samuti teeb tihedat koostööd kohaliku omavalitsusega.</p> <p>Strateegilisel planeerimisel on prioriteetideks õppetöökodade kaasajastamine, personali eesti keele oskuse taseme tõstmine, õppekavade kaasajastamine.</p> <p>Põhjendus: rahulolu uuring ning tagasiside praktikaruannete koondite kaudu; RKT plaani täitmine, õpilaste vastuvõtt vastavalt HTM ja tööandjate tellimusele; täienduskoolituste tellimuste täitmine ja paindlik reageerimine vastavalt töötukassa ja ettevõtlusameti tellimustele; õppekavade vastavusse viimine riiklike õppekavadega.</p>	6b1 6b2 6b4 6b5 6b6 8.1 8.2 8.3 8.4
Parendusvaldkond		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kooli arengukava 2005-2008 rakendamise jälgimine ja täitmine pole süstemaatiline (puuduvad arengukavas sätestatud rakendamise kokkuvõtted ja korrigeerimised). 2. Vaatamata sellele, et koolis on kehtiv arengukava, on see liialt keskendunud finantsvahendite planeerimisele ja materiaalse baasi moderniseerimisele, puudub tasakaal koolielu erinevate valdkondade kajastamisel. 3. Vaatamata sellele, et koolis on läbiviidud mitmeid erinevaid töötajate ja õpilaste rahulolu-uuringuid, ei kasutata uuringute tulemusi strateegiate ja plaanide ajakohastamisel. <p>Arvestada uue perioodi arengukava väljatöötamisel ja elluviimisel.</p>		
2b Organisatsioon viib ellu strateegiat ja plaane		
2b 1. Juhtkonna nõupidamised	Ülevaated plaanidest, info jagamine Lühiajaliste eesmärkide ja tegevuskavade koostamine ja elluviimise hindamine, mida teeb kogu kool, juhtkond	6a1 7a1-7a3
2b 2. Õppenõukogu nõupidamised	Eesmärkide ja tulemuste teadvustamine, info jagamine Pedagoogiline personal	7a2, 7a3 9b2

2b 3. Kooli nõukogu	Strateegiliste eesmärkide määramine Erinevate huvigruppide esindajad	7a2, 7a3 9a1, 9a2
2b 4. Osakondade nõupidamised	Info jagamine Kutse- ja erialaõpetajad	7a2,7a3 9b1, 9b2 9b4
2b 5. Klassijuhatajate koosolekud	Ülevaated plaanidest, info jagamine Klassijuhatajad, õpetajad, lapsevanemad	7a2,7a3
2b 6. Koolisisesed- ja välised meediavahendid	Töötajate rahulolu uuringutest tagasiside, tööandjate poolt tagasiside Messidel osalemine (2 messil) ja trükiste valmistamine, koduleht, lahtiste uste päevad	7a5-7a7 8.1-8.4

Parendusvaldkond

1. Kooli juhtkond kaasab vähe erinevaid huvipooli (tööandjad) eesmärkide väljatöötamise ja tegevusplaanide koostamisse.
2. Kooli töötajaid kaasatakse vähe planeerimisse.
3. Juhtkond edastab erinevat informatsiooni töötajatele kas elektrooniliselt või õppenõukogudes, kuid ei jälgita seda, kas edastatud informatsioon on personalile üheselt mõistetav.

2c Organisatsioon vaatab üle, uuendab ja parendab oma strateegiat ja plaane

2c 1 Koolinõukogu, õppenõukogu, juhtkonna koosolekud, erialaosakondade koosolekud	Kooli arengusuundade uuendamine õppeaasta alguses ja majandusaasta alguses (plaanide ülevaatamine, muutmine, uuendamine ja parendamine) kaasatud on kooli nõukogu.	6a1 7a2-7a3
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

Parendusvaldkond

1. Uue perioodi arengukava väljatöötamisel ja elluviimisel peab olema regulaarne kooli arengusuundade ülevaatus ja uuendamine.
2. Peab toimima strateegiate ja plaanide asjakohasuse ja mõjususe hindamine.
3. Õpilaste kaasamine kooli juhtimisse sh parendustegevusse on ebapiisav ning piirdub reaktiivse tegevusega, näiteks ürituste korraldamise kaasaitamine .
4. Enesehindamine tulemusi rakendatakse ebapiisavalt (pigem tegeletakse jooksvate küsimustega, kui analüüsi, võrdluste, järelduste tegemise ning kooli käitumise korrigeerimisega).

3. Töötajad

LÄHENEMISVIISI kirjeldus	Rakendus/Tugevus	Tulemus
3a Organisatsioon planeerib, juhib ja parendab inimressurse ning määratleb, arendab ja säilitab töötajate teadmisi ja kompetentsi		
3a 1. Personaalipoliitika, Koolituskava	Kooli töötajate värbamise poliitika lähtub eelkõige eesmärgist tõsta personali eesti keele oskust, st uute töötajate puhul tähtsustatakse eesti keele valdamist (viimaste aastate jooksul on kooli tööle asunud mitmed eesti keelt kõrgtasemel valdavad isikud). Kooli juhtkonna toetusel moodustavad olulise osa koolituskavast eesti keele kursused personali riigikeele oskuse parandamiseks.	7a1 7a4 7b

	<p>Uute töötajate värbamiseks kasutatakse mitmeid kanaleid: tööpakkumiste portaal CV Keskus, kooli kodulehekülj ning personali isiklikud tutvused.</p> <p>Kool koostab personali täiendõppeks koolituskalendrit, mille sisend saadakse osakonnajuhatajatelt. Kool on seadnud eesmärgiks kõigi õpetajate osalemise täiendkoolitusel. Kutseõpetajad osalevad erialastel koolitustel nii Eestis kui välisriikides.</p>	
3a 2. Kogemuste jagamine koolitusel käinud jagavad oma kogemusi teistele töötajatele.	<p>Intellektuaalse kapitali säilitamine organisatsioonis</p> <p>Metoodiliste ühenduste ja klassijuhatajate koosolekutel</p> <p>Pedagoogiline personal</p>	<p>7a1</p> <p>7a4</p> <p>7b</p>
3a 3. Töötajate rahulolu uuringud, Arenguestlused	<p>Tagasiside koolis toimuvate protsesside kohta.</p> <p>Koolis on alates 2004. aastast regulaarselt läbi viidud töötajate rahuolu-uuringuid. 2008. aasta kevadel läbi viidud rahulolu-uuringu tulemusi on töötajatele tutvustatud. Pedagoogilise personali hulgas viiakse alates 2004. aastast läbi arenguestlusi.</p>	7a 1-7
3a 4. Kooli töötajate ja õpilaste ning partnerite tunnustamine juhtkonna poolt.	<p>Direktori vastuvõtt töötajatele aastavahetusel, õpetajate päeval, õpilaste tunnustamine, tänukirjad.</p> <p>Hõlmab kogu personali ja õpilaste tunnustamist.</p>	<p>6a1</p> <p>7a1</p>
3a5. Töötajate toetussüsteem	<p>Koolil on nõukogu poolt kinnitatud palgajuhend, mis määrab töötajate rahalise toetussüsteemi (kool maksab töötajale toetust lapse sünni, traagilise sündmuse (lähedase inimese surm, elukoha kaotus) puhul, akadeemilise kraadi omistamisel ja juubeli puhul, lisaks makstakse jõulu- ning puhkusetootust).</p>	<p>7a1</p> <p>9a 1-2</p>
<p>Parendusvaldkond</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Koolil puudub organisatsiooni strateegiliste eesmärkidega kooskõlas olev terviklik personalipoliitika, mida regulaarselt üle vaadatakse ning vajadusel parendatakse. 2. Kuna uusi töötajaid on vähe, pole rakendatud ühtset uute töötajate sisseelamisprogrammi. 3. Koolitusplaani täitmisest koostatakse raport, kuid selle analüüsi ei teostata. Tugipersonali koolituskava ei ole süstemaatiliselt koostatud. Koolis ei hinnata töötajate koolitusel osalemise tõhusust. 4. Kooli pedagoogiline personal ei ole läbinud atesteerimist seoses madala riigikeele- ning arvutioskustega, ametijärgu tõstmiseks ei ole initsiatiivi õpetajate poolt. 5. Alates 2004. aastast toimuvad koolis arenguestlused, kuid need ei toimu süstemaatiliselt tugipersonali osas. 6. Vaatamata sellele, et koolis viiakse läbi töötajate rahulolu-uuringuid, puuduvad andmed, et uuringute tulemusi kasutatakse parendustegevuste sisseviimiseks. 		
<p>3b Organisatsioon kaasab töötajaid ühistegevusse</p>		
3b1. Töötajate ja organisatsiooni vaheline dialoog	<p>Kooli juhtkond tagab töötajatele infoedastuse erinevate kanalite kaudu: juhtkond edastab infot kaks korda kuus toimuvatel juhtkonna nõupidamistel, osakonnajuhatajad edastavad info oma alluvatele, pedagoogiline personal saab informatsiooni õppenõukogus.</p> <p>Info liikumise tagamiseks kasutatakse koolis meililiste (juhtkonna ja töötajate list). Avalikus serveriruumis on kättesaadav dokumentatsioon kahel kettal (juhtkonna ja töötajate ketas). Oluline info riputatakse õpetajatetoa infostendile. Kogu kooli puudutav teave on üleval kooli kodulehel.</p>	7a5
3b2. „Avatud uste“ poliitika	<p>„Pehmed“ juhtimisväärtused, kättesaadavus.</p> <p>Kooli juhtkond on avatud töötajate probleemide lahendamisele ning uute ideede teostamisele.</p>	7a5

3b3. Üritused	Koolis valitseb töötajate hulgas tugev ühtekuuluvustunne, kollektiiv on sõbralik ning omavaheline läbisaamine hea. Meeskonnatööd soodustatakse ühise tähtpäevade tähistamisega (õpetajate päev, naistepäev, sünnipäevad jms) ning ühiste spordiüritustega (võrkpalli treeningud). Ametlikud üritused: Lahtiste uste päevad, Keevitusseminar.	7a5 8
3b4. Projektitegevus	Koolis toetatakse innovaatiliste tegevuste elluviimist läbi projektitöö ja õppekavaarenduse (INNOMET, keevitusõpetajate täiendkoolitus, MEIS jt).	7a2, 7a5 8

Parendusvaldkond

1. On vähe näiteid erinevate töörühmade moodustamisest kooli erinevate eesmärkide täitmiseks, ülevaatuseks ja parenduste sisseviimiseks.
2. Vaatamata sellele, et võtmeptsessidega seotud töörühmadesse kaasatakse üksikuid erineva tasandi töötajaid, laialdast kaasamist siiski ei toimu.
3. Kuigi tööjõu volavus on koolis minimaalne, ei jälgita sellekohaseid toimenäitajaid ja puuduvad ülevaated töölt puudumiste (sh haiguspäevade) kohta.
4. Puuduvad näitajad, mis on seotud koolitusel osalemise tulemuslikkuse uurimisega (va eesti keele kursused) ja koolituse kvaliteediga. Kuigi koolituskalendri täitmisest koostatakse kokkuvõtte, ei analüüsita selle tulemusi.

4. Partnerlus ja ressursid

LÄHENEMISVIISI kirjeldus	Rakendus/Tugevus	Tulemus
4a Organisatsioon juhib oma finantsressursse		
4a 1. Finantsplaani järgimine	Kooli finantsplaneerimine on kooskõlas arengukavaga ning toetab arengukavas olevate plaanide teostamist, mis on domineerivalt suunatud õppemateriaalse baasi moderniseerimisele. Koolis on õppemateriaalsesse baasi suunatud rahaliste vahendite kasutamine tõhus (nt töökodasid kasutatakse lisaks õppetööle ka omatulu suurendamiseks). Kool toodab lisaressurssi omatulu näol ning kasutab seda püstitatud strateegiliste eesmärkide saavutamiseks. Koolis toimib järjepidev mitmetasandiline kontrollmehhanism finantstegevuste üle (arvete viseerimine mitme võtmeisiku poolt).	9a1 9a2 9a3 9a4
4a 2. Finantsressursside otstarbekas ja säästlik kasutamine	Koolis kasutatakse rahalisi vahendeid säästlikult. Koolis on finantsriskide maandamiseks rakendatud mitmed meetmed (näiteks täiendkoolitustel nõutakse ettemaksu, tarnija limiidikaardid, lepingud tarnijatega).	9a1 9a2

Parendusvaldkond

1. Rakendatud finantsriskide maandamise meetmed (näiteks täiendkoolitustel nõutakse ettemaksu) on vähese mõjuga.

4 b Organisatsioon juhib oma inforessusse		
4b 1. Info säilitamine ja kättesaadavus vastavalt tegevusvaldkonnale, kaasaegse töökeskkonna loomine	IT: Kooliserver, kus asuvad kasutajate profiilid ja nende dokumendid. Samuti on loodud intranetti eraldi kaustad erinevatele sihtgruppidele. Kõigepealt avalik kaust, kuhu saavad ligi kõik domeenis registreeritud kasutajad – sisaldab ennekõike infot õpetajatele aga ka huvitavamaid uudiseid seoses meediakajastustega. Teine kaust on loodud kooli juhtkonnale, kuhu pääsevad ligi vaid kooli juhtimisega seotud isikud. Serverist tehakse regulaarselt tagavarakooptaid. Infoturbe eesmärgil on soetatud koolile ka vastavad seadmed. Näiteks teeb head tööd tulemüür intraneti ja interneti vahel.	7a5 7a6
4b 2. Raamatupidamisandmete arhiveerimine ja varukoopiate tegemine IT vahenditega.	Arhiveeritakse paberandjal ja infosüsteemis. Kord kuus arvutivälisele kõvakettale ja säilitatakse arhiivis alates 2007.	7a5 7a6
4b 3. Informatsioon: kommunikatsioonivahendina kasutame peamiselt intraneti ja koosolekuid. Väljastpoolt saab aga infot e-mailide, infostendide ja kodulehekülje kaudu. Messid, reklaam, trükised.	Koolis kasutatakse erinevaid infokanaleid (koosolekud, nõupidamised, otsene suhtlus, meililistid, koduleht), mille eesmärk on tagada töötajatele nende tööülesannete täitmiseks vajaliku informatsiooni kättesaadavust. Infolevitamine: messid, reklaam, trükised.	7a5 7a6
Parendusvaldkond <ol style="list-style-type: none"> 1. Kooli töötajate infovajadus ning kogutavate andmete olemus ja sisu on kaardistamata. 2. Koolis kasutatakse enda tegevuse analüüsiks, võrdluseks ja parendustegevusteks olemasolevat infot ebapiisavalt (nt. töötajate madal rahuolu info liikumisega). 3. Vaatamata sellele, et koolis toimib korrektne õppestatistika kogumine ja säilitamine, on kogutav õppestatistika lokaliseeritud kooli üksuste raames ja on vähe andmeid selle kasutamise kohta teiste üksuste poolt. 		
4c Välised partnerlussuhted		
4c 1. Majandustegevuse kavandamine ja teostus: tarnijate ja alltöövõtjate valiku põhimõtted.	Riigihankeseadus, riigieelarveseadus Alates 2005. a kvaliteedisüsteemis.	7a6
4c 2. Projektitegevus. Koostööprojektid teiste õppeasutustega, organisatsioonidega, ettevõtetega nii Eestis kui ka välismaal.	Kooli võtmepartnerid on erinevad ettevõtted (Balti Laevaremonditehas) ja erialaliidud (nt Eesti Masinatööstuse Liit, Eesti Keevitusühing jt) ning suhteid nendega arendatakse lähtuvalt arengukava eesmärkidest. Koostööprojektid on kooskõlas kooli arengu prioriteetidega (õppemateriale baasi arendamine, kutseõppe kvaliteedi parendamine, uued erialad jms). Koostöö ettevõtetega / erialaliitudega on tihe ja süstemaatiline (nt organisatsiooni esindajate osalemine kutseksamitel, tööandjate ettepanekud õppekavade osas, kutseksamite läbiviimine, sertifitseerimiskeskuse loomine). Kool suhtleb aktiivselt erinevate partneritega (nt erialaliidud, töötukassa, tööandjad, projektipartnerid, üldhariduskoolid) tugevdades sellega kooli mainet.	6b4 8.1-4 9a2-4

4c 3. Keskkonnamõjude optimeerimine: ohtlike jäätmete utiliseerimine	Jäätmeseadus Alates 2008	7a6 8.5
Parendusvaldkond		
1. Kommunikatsioon teiste kutsekoolidega toimub kutseõpetajate ja juhtkonna tasemel ning vähesel määral üldhariduslike ainete õpetajate ja õppijate tasemel.		
4d Muude ressursside juhtimine		
4d 1. Investeeringuskava	Varaliste ressursside kasutamist juhitakse sihipäraselt.	7a1, 7a3 7a6, 9a2
4d2. Kooli territooriumi korrastamine	Töökeskkonna kaasajastamine Päärdeaed, teede asfalteerimine 2007 Bussipeatuse loomine 2007	7a1, 7a6 9a2, 8.5 6a1
4d3. Praktilise õppebaasi arendamine	Õppebaasi moderniseerimisega seonduvalt on juurutatud uusi tehnoloogiaid ja õppemeetodeid (näiteks kutseõppeklassides on videoprojektorid, skannerid, arvutid, kaasaegsed õppemeetodid (rühmatööd, rollimängud jm). Uue ventilatsioonitöökoja väljaehitamine- 2007- 2008. a	7a1, 7a6 9a2, 6a1
4d 4. Tervishoid: meditsiinitöötaja koolis	Alates 2006. a koolis on olemas meditsiinitöötaja, kelle ülesanne on õpilaste terviseeire ja esmaabi. Ajavahemikul aprill-mai 2009 läbisid kõik pedagoogilised töötajad töandja kulul tervisekontrolli nakkushaiguste suhtes. SA Koolitervishoid	7a1, 7a6 6a1
4d 5. Turvalisuse tagamine	Materiaalsete varade turvalisus on tagatud. Kooli territooriumi sulgemine võrastele: piirdeaed, valvekaamerad (sees ja väljas), valvesüsteem alates 2007 Valvesüsteemidega kaetud 100% kooli territooriumist alates 2007	7a1, 7a6 6a1
Parendusvaldkond		
1. Vaatamata sellele, et kool osales e-õppematerjale loovas projektis, kasutatakse E-õpet koolis vähe.		

5. Õppekorraldus ja sellega seonduvad protsessid		
LÄHENEMISVIISI kirjeldus	Rakendus/Tugevus	Tulemus
5a Kool kavandab oma tegevusi arvestades õpilaste huvisid		
5a 1. Uute õppekavade väljatöötamine ning olemasolevate õppekavade kaasajastamine vastavalt riiklikele õppekavadele	Vastavalt töandjate ja sotsiaalsete huvigruppide nõudlusele	6a1, 7a3 8.1

5a 2. Toimetulekuoskuste tagamine õpilastele, haridussüsteemist väljalangevuse minimeerimine	Tugisüsteem õpilaste toimetuleku toetamiseks: TLMK edasijõudmatuse ja käitumisrikkumiste ennetamise komisjon; iga päev koostatakse õpilaste kohaloleku raportid ning kord kuus – õpilaste puudumiste koondaruanne. Õpilaste arvamus - tagasisideküsitlus õppeainete kohta, rahuloluuuringud, õpilaste tunnustamine. Õpilaste vastuvõtuprotseduur: vestlused. Põhjalik rahuloluuuring õppeainete kohta 2006. Üldine rahuloluuuring alates 2007. Kool korraldab kutseõpet kuulmispuuetega õpilastele. Kool kogub õpilastelt infot õppeprotsessi, koolist saadavate oskuste ja olmetingimuste kohta.	6a, 6b1 6b2, 6b3 7b2, 9b2
5a3. Tööandjate kaasamine	Ümarlauad, õpilaste praktika läbiviimine, lõputööde kaitsmised, eksamikomisjonid (eriala- ja kvalifikatsiooni kutseksamid), õppekavaarendus, osalemine erialakonkurssidel, kutseuunitlustöö – lahtiste uste päevade korraldamine. Koolis kogutakse tagasisidet ettevõttepraktika kohta nii õpilastelt kui praktikajuhendajatelt.	9b1, 9b4 8.1, 8.2 8.3
Parendusvaldkond <ol style="list-style-type: none"> 1. Õpilaste rahulolu-uuringutes ei küsi kool tagasisidet õppekavade ja spetsialiseerumisvõimaluste kohta. 2. Õpilaste kutse- ja karjäärinõustamine koolis õppimise ajal on vähene. 3. Aastate lõikes on kogutud ettevõttepraktika tagasisidet nii õpilastelt kui ettevõtte poolsetelt juhendajatelt, kuid puuduvad vastavad kirjalikud kokkuvõtted. 4. Vaatamata sellele, et koolis tegutsevad kutseksamikeskused, on kutseksamitele registreerunute arv väike, madal on nende sooritamise protsent (kohustuslik alates 2011. a). 5. Vaatamata sellele, et kooli lõpetajad on erialaste teadmiste poolest kõrgelt hinnatud, võib neile töökohtade leidmisel takistuseks saada nõrk riigikeele oskus. 		
5b Organisatsioon arendab oma kvaliteedijuhtimise süsteemi		
5b1. Protsesside seire ja mõõtmine	Koolis toimuvad õppeasutuse tegevustest ülevaate saamiseks erinevad auditid: sertifitseerimisorganite poolt teostatav audit (välisaudit), ISO süsteemi siseaudit, korraline majandusaasta audit.	6a1, 6a7, 9
5b2. Tegevuse tulemuslikkuse näitajad (Sisekontroll)	Tegevuse vastavus seadusandlusele ja koolidokumentatsioonile. Sisekontroll annab ülevaate momendi õppedistsipliinist- ja kvaliteedist, vajadusel rakendatakse täiendavaid meetmeid õppe- ja kasvatustöö tulemuste parandamiseks. Fikseeritakse juhtkonna nõupidamiste protokollides.	6a1, 6a7, 9
5b3. Rahulolu ja tagasiside jälgimine ning analüüs	Huvipoolte koostöö otstarbekas korraldamine ja analüüs. Tagasiside kogumise eesmärgiks on leida kitsaskohti oma töödes ja tegemistes ning need likvideerida. Tegevus hõlmab kogu kooli.	7a1, 6a1 6a7
Parendusvaldkond <ol style="list-style-type: none"> 1. Vähene tööandjate kaasatus õpilaste praktika läbiviimise eesmärkidest ja nende saavutamise analüüsil. 		

5c Organisatsioon juhib oma võtmeptsesse toodete ja teenuste loomiseks		
5c1. Õppeprotsessi kavandamine ja teostus.	<p>Organisatsioon on määratlenud võtmeptsessid (õppeprotsessi kavandamine, praktilise õppetöö korraldamine, personali koolitus) ja protsesside valik on seotud organisatsiooni põhitegevusega; võtmeptsessidele on määratud vastutajad; toimub koostöö huvipooltega (ettevõtete esindajad, erialaliidud).</p> <p>Toimub õppetöö tulemuste seire (näiteks õppetulemused, puudumised) õpilaste „järjepeal hoidmiseks”, mille tulevikku suunatud eesmärk on kooli lõpetamine.</p> <p>Õppekorralduse aluseks on õppekavad. Õppekavad peavad olema ajakohased ja vastama konkreetse tegevusvaldkonna nõuete tasemele. Õppeainete struktuur peab olema tasakaalus ja kindlustama konkurentsivõimelise töötajaskonna tekke.</p>	8.1 7a2 7a3 9b
5c2. Praktiliste tööde korraldamine, ettevõttepraktika korraldamine, kutseksamite korraldamine.	<p>Rakenduslik osa õppekavast. Kutse kvalifikatsiooni omandamine.</p> <p>Ettenähtud mahus õppekavas kirjeldatud praktika.</p> <p>Koolis toimub koostöö tööandjatega praktilise õppetöö läbiviimisel (näiteks ettevõttepraktika).</p>	8.1 9b1 9b4
5c3. Personalikoolitus, teadlikkus ja kompetentsus.	Personalipoliitika, koolituskava, intellektuaalse kapitali säilitamine organisatsioonis.	7a4 7b
<p>Parendusvaldkond</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kooli võtmeptsessid (õppeprotsessi kavandamine ja teostus, praktilise töö korraldamine, personali koolitus ja kompetentsuse tõstmine) on vaid osaliselt seotud kooli arengukava eesmärkidega (arengukava 2005-2008 põhiline rõhuasetus on finantsidel). 2. Toimub võtmeptsesside seire (puudumiste aruanne, õppetulemuste aruanne, praktika tagasiside), kuid on vähe andmeid, kuidas saadud infot kasutatakse. 3. Vaatamata sellele, et eesti keele kursused moodustavad olulise osa koolituskavast ja juhtkond toetab töötajate keelekursustel osalemist ning panustab keeleõppesse ka finantsvahendeid, esineb selles vallas vaid üksikuid positiivseid tulemusi. 		
5d Organisatsioon juhib oma pideva parendamise protsessi, kasutades uuenduslikkust ja loovust		
5d 1. Parendustegevuste määratlemine, elluviimine ning asjakohaste meetodite kasutamine parendustegevuses	<p>Juhtkonna ja kooli nõukogu koosolekul määratletakse parendusvaldkonnad.</p> <p>Kooli juhtkonnas ja nõukogus toimub ülevaatus juhtkonna otsuste osas, mis puudutavad majanduslikku olukorda ja õppeprotsessi toimenäitajaid.</p>	6a1 6b 7a1 9b
<p>Parendusvaldkond</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vähe kasutatakse infotehnoloogilisi uuendusi õppeprotsessi kaasajastamisel ja mitmekesistamisel. 2. Kool ei määratle parendustegevustes kasutatavate meetodite valiku põhjendatust. 3. Tööandjate arvamus lõpetajate ettevalmistuse kohta on hea, kuid puuduvad sellekohased kirjalikud tõendid. 		