

**TALLINNA ÜLIKOOL**  
Kasvatusteaduste teaduskond  
Andragoogika õppetool

**Tallinna Tööstushariduskeskuse organisatsioonianalüüs**

**Koostanud: Eduard Brindfeldt, Kadri Kiigema ja Triin Kütt HRJ-1**

**Tallinn 2007**

## Sisukord

1) TTHK tutvustus.....	3
Tallinna Tööstushariduskeskuse ajalugu.....	4
ÕPITAVAD ERIALAD TALLINNA TÖÖSTUSHARIDUSKESKUSES .....	5
Struktuur, kooli personal ja õpilaskontingent .....	8
2) TTHK alusdokumendid .....	11
3) TTHK missioon.....	12
4) TTHK eesmärgid ja nende saavutamise strateegia .....	12
5) TTHK tegevuskeskkond .....	15
6) TTHK kui organisatsiooni diagnostika .....	17
7) TTHK infoliikumine .....	18
8) TTHK võimusuhted.....	19
9) TTHK juhtimisstiil .....	21
10) TTHK organisatsiooni kultuur.....	22
11) Üldhinnang TTHK organisatsioonitüübile, muutuste võimalikkus ja vajalikkus? .....	24
Kasutatud kirjandus: .....	25

## 1) TTHK tutvustus

### TALLINNA TÖÖSTUSHARIDUSKESKUS

---

Tallinna Tööstushariduskeskus (THK) on üks suuremaid rõiva-, kaubandus-, teenindus- ja mehaanikaerialasid õpetav kutsehariduskool Eesti Vabariigis. Õppida saab nii eesti kui vene keeles. Põhikooli lõpetajad omandavad 3 või 3,5 aastaga kutsekeskhariduse. Keskkhariduse omandanutel on võimalus õppida eriala nii päevases kui kaugõppes 1 kuni 2,5 aastaga. Peale kooli lõpetamist võib jätkata õpinguid kõrgkoolis.

Praktilist väljaõpet viiakse läbi koolis õpetatavate erialade laboratooriumites ning õppetöökodades, mis vastavad Euroopa Standarditele.

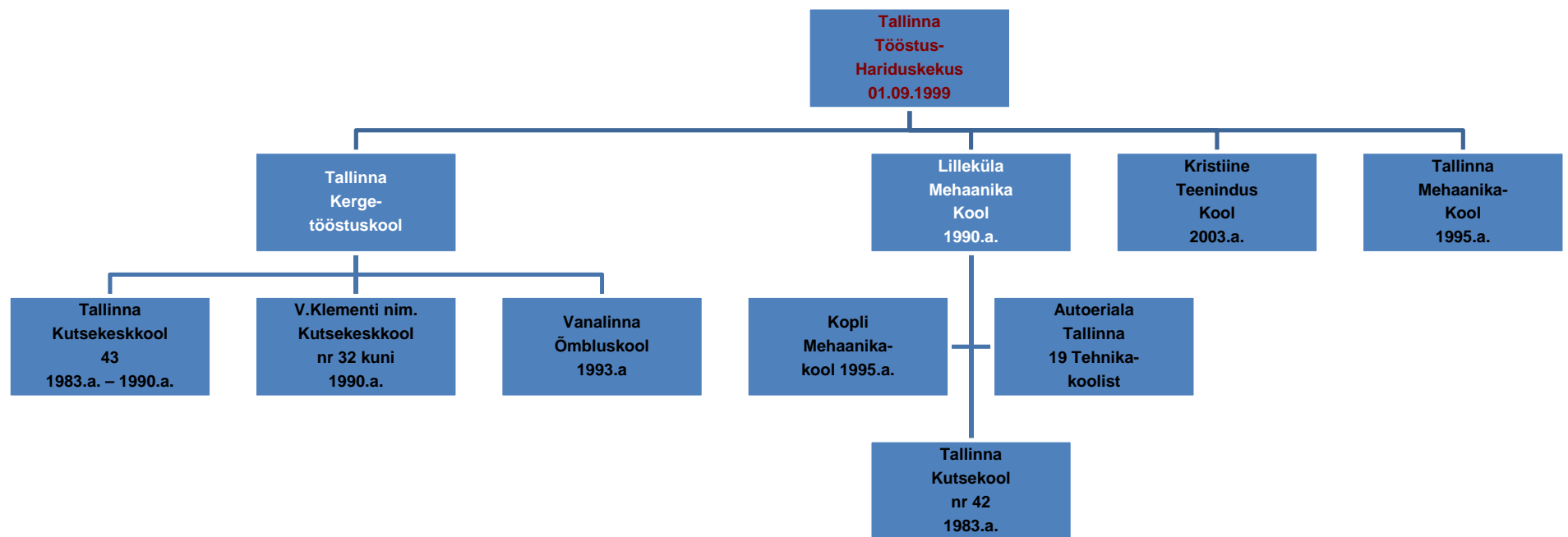
PHARE ja Leonardo da Vinci projektide raames on meie koolil paljude Euroopa riikide s.h. Soome ning Saksamaa, ametikoolidega sõprussidemed, kuhu saadame parimaid õpilasi ennast täiendama. Aastaid toimuvad THK-s rahvusvahelised juuksuri-, õmblus- ja automaatika erialade võistlused, konkursid ning moeshowd, kus meie esindajad on olnud edukad. Kõigile õpilastele on tagatud koht kooli õpilaskodus, soe lõuna värskelt renoveeritud sööklas ning antud võimalus kasutada kooli spordisaale.

Viimase paari aastaga on saadud euroraha abil komplekteerida erinevaid õppeklasse tipptasemel tehnikaga, 2005 aastal valmis ligi viis miljonit krooni maksnud hüdraulika õppeklassi, millist Balti riikides teist ei leia. 2006/07 õppeaasta suurprojektiks on 15 miljonit krooni maksnud metallitöö õpperuumi sisseseade – riigihanke korras soetati Austria firmalt EMKO õppeotstarbelisi 17 treipinki, 17 õppeotstarbelist freespinki, (milledest neli on programmjuhtimiskeskustega), 16 arvutikomplekti teooria-klassidesse, laboriinventari ja õppevahendeid.

Kooli juures töötab õppekauplus “MEIE”, juuksurite õppesalong NOORUS”ja autoremondi töökoda.

## Tallinna Tööstushariduskeskuse ajalugu

Tallinna tööstushariduskeskus moodustati 01. September 1999. aastal erinevate Tallinna kutsekoolide põhjal, kaks domineerivat olid Tallinna Kergetööstuskool ja Lilleküla mehaanikakool. Parema ülevaate saamiseks lisatud järgnev joonis 1:



Joonis 1.

## ÕPITAVAD ERIALAD TALLINNA TÖÖSTUSHARIDUSKESKUSES

### JUUKSURITÖÖ JA ILUTEENINDUS

Juuksuri eriala õppekava alusel õpitakse: juuste pesemist juuste lõikamist; juuste püsilokkimist; soengute tegemist; juuste värvimist ja toonitamist; habeme ja vuntside kujundamist.

Lisaks peab juuksur tundma: tervisekaitse ja hügieeninõudeid; majanduse ja õiguse põhitõdesid; võõrkeeli; soengukunsti ajalugu; arvutit; klienditeenindust;

*Õppeaeg keskkooli baasil 2 aastat. Õppetöö eesti ja vene keeles.*

### MEHHAATROONIKA

Mehhatroonika: mehha(anika) + (elek)troon(ika) + (informaat)ika niisiis mehhaanika, elektroonika ja arvuti koostoime. Nüüdisajal on mehatroonikast saanud mehaanika-, elektroonika- ja infotehnoloogiliste süsteemide samasuunalist koostoimet käsitlev tehnikaala. 21. sajandit on juba mõnikord hakatud kutsuma mehatroonika sajandiks.

*Õppeaeg põhikooli baasil 3,5 aastat ja keskkooli baasil, kaugõpe 2,5 aastat.*

*Õppetöö eesti ja vene keeles.*



*vene keele*

### AUTOMAATIK

Automaatik on tugiisik kes teenindab automaatikaseadmeid ja süsteeme. Ta tunneb automaatika- ja mõõteseadmete töö põhimõtteid, kasutamist ning kasutatavate seadmete eripära. Kooli lõpetaja võib asuda tööle erinevates valdkondades (energeetika, tööstus, ehitus, teenindus vm) kõikjale kus on tegemist automaatikaseadmete- ja süsteemide paigaldamise, seadistamise ja nende käigus hoidmisega.

*Õppeaeg põhikooli baasil 3 aastat. Õppetöö eesti ja*

### METALLITÖÖ

Metallilõikepinkidel töötaja töötab trei- ja freespinkidel ning teenindab arvutiprogrammjuhtimisega (APJ) tööpinke, valmistades joonise või näidise järgi detaile. Nõutav eriala kõikidel tootmisaladel masinaehitus, aparadi tööstus ja ehitus.

*Õppeaeg põhikooli baasil 3 aastat. Õppetöö eesti ja vene keeles.*

### APJ PINKIDE SEADISTAJA

APJ pinkide seadistaja tegeleb arviprogrammjuhtimisega pinkide hoolduse ja häälestu-sega. Ta tunneb (APJ) pinkide töö põhimõtteid, kasutamist ning kasutatavate seadmete eripära. Kooli lõpetaja võib asuda tööle erinevates valdkondades (energeetika, tööstus, ehitus, vm) kõikjale kus on tegemist (APJ) tööpinkidega, nende seadistamise ja käigus hoidmisega.

*Õppeaeg keskkooli baasil, kaugõpe 2 aastat. Õppetöö eesti ja vene keeles.*

### **KEEVITAJA**

Keevitustehnika ja tehnoloogia on pea kõige tähtsam metallide töötlemisel paljudes tööstusharudes. Keevituse areng nõuab kvalifitseeritud töölise tõsist ettevalmistust.

*Õppeaeg põhikooli baasil 3 aastat ja keskkooli baasil 1 aasta.*

*Õppetöö eesti ja vene keeles.*



### **AUTOTEHNIK**

Autotehniku töö sisuks on autode ja haagiste tehnoseisundi kontrollimine ning tehnohooldus, seega automehaanik, kes tunneb autode hingeelu ja oskab nendega suhelda, on nõutud töömees kõigis transpordi-, tehnohoolduse- ja remondiettevõtetes. Edasiõppimisvõimalused on täiendkoolitustel ja spetsialiseerumisel ametikoolide juures ning erinevate kõrgkoolide (TTK ja TTÜ) autotehnika õppesuundadel.

*Põhikooli baasil 3,5 aastat ja keskkooli baasil, kaugõpe 2,5 aastat.*

*Õppetöö toimub eesti keeles.*

### **SISEKUJUNDAJA ASSISTENT**

Sisekujundaja assistent õpib tundma ruumikujundusprintsipe, interjööriekstiilide valmistamise tehnoloogiat, siidimaali, gobelääni, masintikkimist ja renoveerimist, värvide ja valguse mõju interjööriale.

Sisekujundaja assistent osaleb lõpetamise järgselt sisekujundaja abina loominguliste projektide elluviimisel, kliente teenindajana interjööriekstiile õmblejana. Sisustussalongides, sisekujundusmaailma kauplustes, reklaamifirmades, kangapoodides, kardinasalongides, kui ka teatrites kujunduse teostajana.

*Õppeaeg põhikooli baasil 3,5 aastat. Õppetöö eesti keeles.*

### **NAHKTOODETE VALMISTAJA**

Nahktoodete valmistaja õppekava annab mitmekülgse ettevalmistuse nahktoodete õmblemise alal. Nahktoodete valmistaja põhiülesandeks on õmmelda väljalõigatud detailide järgi kokku toode, tundes erialast arvutiprogrammi Lectra.

Kooli lõpetaja võib jätkata õpinguid rõivatööstuse või moekunstialal.

*Õppeaeg põhikooli baasil 3 aastat. Õppetöö vene keeles.*

### **RÄTSEPATÖÖ**

Rätsepatöö õppeprogramm annab mitmekülgse hariduse õmblusalal, võimaldades tööle asuda väikefirmas või asutada oma ettevõtte. Rätsepa ülesandeks on valmistada meeste / naiste kergeid ja ülerõivaid algusest lõpuni.

Kooli lõpetajal on võimalik õpinguid jätkata rõivatööstuse või moekunstialal.

*Õpiaeg keskkooli baasil 2 aastat. Õppetöö eesti ja vene keeles*

### **RÕIVAALA MÜÜGIKONSULTANT**

Rõivaala müügikonsultant omandab laiapõhjalise hariduse hulgi- ja jaekaubanduse valdkonnas, spetsialiseerudes sisustus- ja garderoobi-kaupade alal. Õppides teenindama klienti, tunneb põhjalikult rõivaste töötlemist, rõivaste õmblemiseks kasutatavaid materjale, stiili- ja värvusõpetust. Müügikonsultant oskab lõpetamise järgselt nõustada klienti tekstiili ja garderoobikaupade alal järgides kutse-eeetika põhitõdesid, turunduse põhialuseid ja kaubandust reguleerivat seadusandlust.

*Põhikooli baasil 3,5 aastat keskkooli baasil kaugõppes 1,5 aastat.  
Õppetöö eesti ja vene keeles,*

### **RÕIVAÕMBLEMINE**

Rõivaõmbleja õppekava annab mitmekülgse hariduse õmblusalal, võimaldades tööle asuda õmblejana õmblusettevõttes. Rõivaõmbleja ülesandeks on väljalõigatud detailide kiire ja korrektne kokkuõmblemine koos abimaterjalide kasutamisega. Kooli lõpetajal on võimalik õpinguid jätkata rõivatööstuse alal.

*Õpiaeg põhikooli baasil 3 aastat, keskkooli baasil kaugõppes 1 aasta.*

*Õppetöö eesti ja vene keeles.*



## Struktuur, kooli personal ja õpilaskontingent

Joonis 2



Kooli töötajad osakondade lõikes

Tallinna Tööstushariduskeskuses töötab seisuga 20. 03. 2007 149 töötajat mis jaguneb osakondade lõikes järgnevalt:

Osakond	Töötajate arv
Üldained	28
Mehhatroonika ja elektroonika	32
Rõiva ja kaubanduse valdkond	23
Juuksuri ja iluteenindus	8
Haldus	23
Administratsioon	20
Õpilaskodu	15
KOKKU	149

Tabel 1.

Kooli õpilaste arv osakondade lõikes

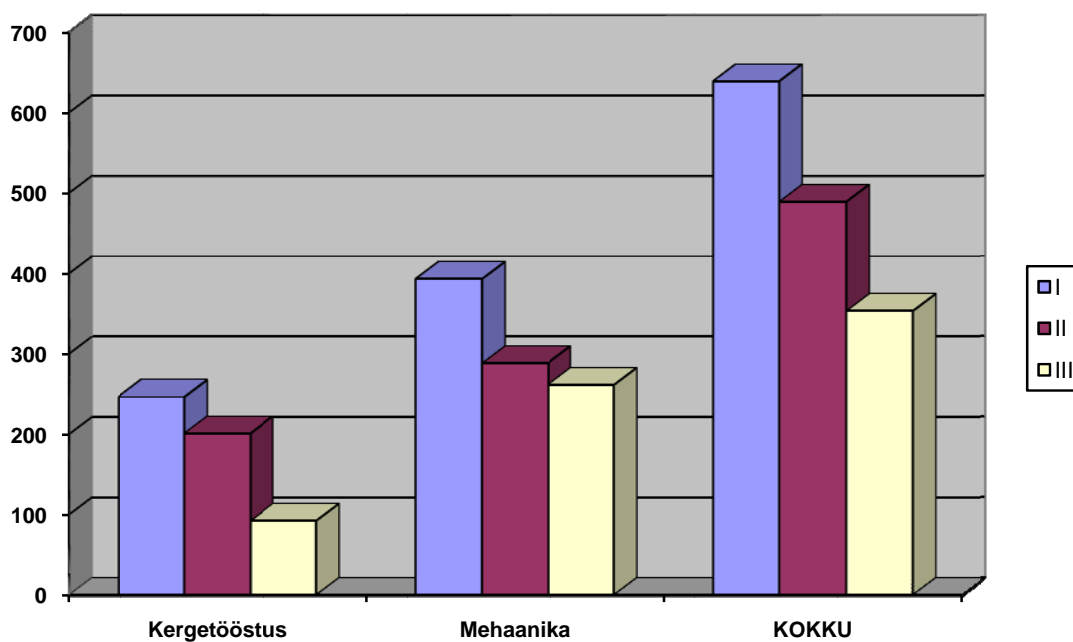
Tallinna Tööstushariduskeskuses õpib seisuga 01. Veebruar 2007.a 1482 õpilast, mis on jagunenud kursuste lõikes järgnevalt:

I Kursus 639 õpilast

II Kursus 489 õpilast

III Kursus 353 õpilast

KOKKU : 1482 õpilast

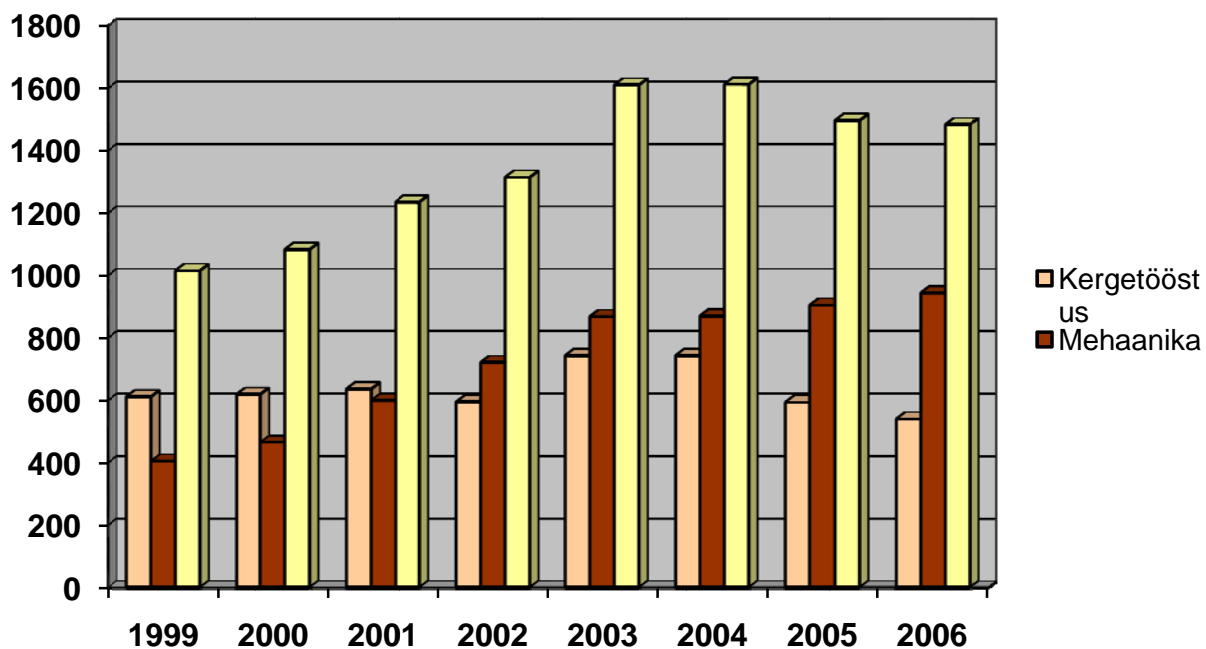


Joonis 3

Õpilaste kasvu dünaamika alates 1999.aastast

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Kerge-tööstus osakond.	610	618	635	593	742	743	592	539
Mehaanika osakond.	404	464	599	720	867	869	903	943
Total:	1014	1082	1234	1313	1609	1612	1495	1482

Tabel 2.



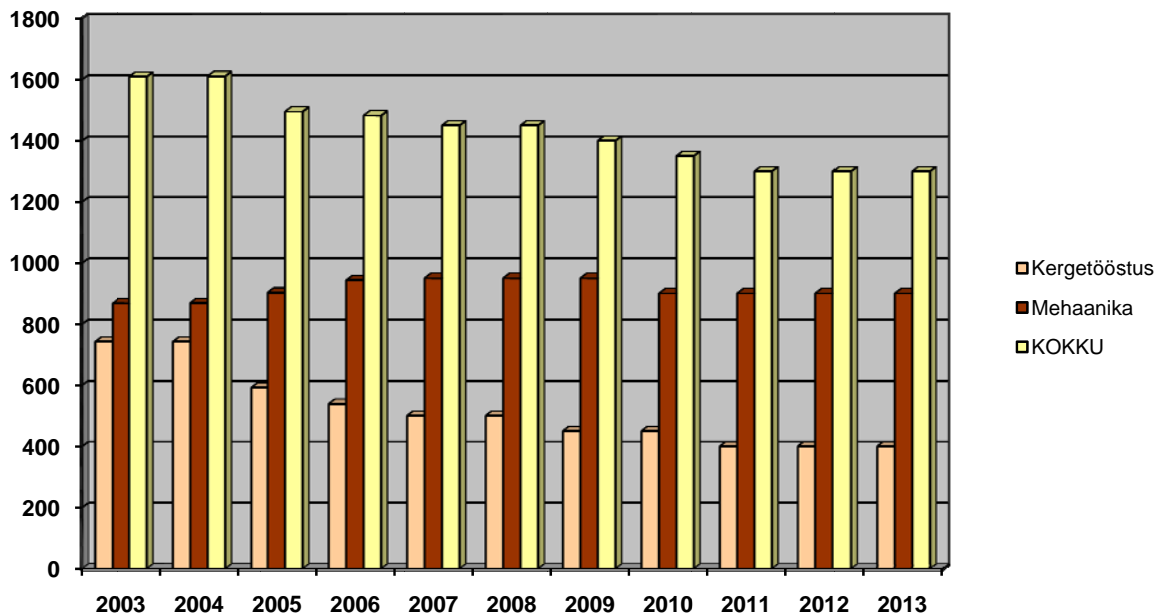
Joonis 4

Õpilaste prognoositav arv 2003-2013

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kerge-tööstus osakond.	742	743	592	539	500	500	450	450	400	400	400
Mehaanika osakond.	867	869	903	943	950	950	950	900	900	900	900

Kokku	1609	1612	1495	1482	1450	1450	1400	1350	1300	1300	1300
-------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Tabel 3.



Joonis 5

## 2) TTHK alusdokumendid

TTHK-l on olemas alusdokumendid:

- Tallinna Tööstushariduskeskuse põhimäärus (Haridus- ja teadusministri 12. augusti 2003. a määrus nr 45) – määratleb kooli tegevuse eesmärgid ja ülesanded; kooli juhtimise ja struktuuri; õppekorralduse; kooli liikmeskonna; õpilased; kooli finantseerimise, varad, aruandluse ja asjaajamise; kooli ümberkorraldamise ja tegevuse lõpetamise.
- Arengukava (koostatud 2004 aastal kõigi valdkondade ja personali osavõtul) - määratleb TTHK arengustrateegia aastani 2010 ja tegevuskava 2004, 2005, 2006 ning perioodiks 2007 – 2010.
- Õppekorralduse eeskiri (kinnitatud direktori käskkirjaga 01.09.2006) – reguleerib õppetööd ja õppetöölaseid suhteid.
- Õpilasmavalitsuse põhikiri – määratleb õpilasmavalitsuse esmased ülesanded TTHK-s.

- Koolilõuna toetuse kasutamise tingimused ja kord kutseõppeasutuses (Haridus- ja teadusministri 31. 08 2006.a määrus nr 27) - sätestatakse Haridus- ja Teadusministeeriumi valitsemisalasse kuuluvates riigi kutseõppeasutustes kutsekeskhariduse, põhihariduse baasil kutseõppe õppekavadel õppivate õpilastele riigieelarvest eraldatava koolilõuna kasutamise kord ja tingimused.
- Sõidukompensatsiooni tasustamise kord – määratleb kutsekeskharidust põhihariduse baasil omandavatele õpilastele sõidu kulu kompenseerimise teekonnal kodu - kool riigieelarvest sõidusoodustusteks eraldatud rahaliste vahenditest.
- Raamatukogu kasutuseeskiri (kehtestatud „Rahvaraamatukogu seaduse” ja Eesti Raamatukoguhoidjate Ühingu poolt kooskõlastatud „Kooliraamatukoguhoidja käsiraamat” Tallinn 2001 alusel) - kehtestab TTHK kooliraamatukogu teenindus korralduse ning lugejate õigused ja kohustused.
- Autode ja masinate remondi eriala kursusetöö koostisosad – määratleb kursusetöö koostamise nõuded.

### 3) TTHK missioon

---

Tööstushariduskeskuse missioon on võimaldada kutseharidust ja pakkuda võimalusi isiksuse arenguks, et tuua kasu igale õppijale rahuldades nende vajadusi esma-, ümber- ja täiendkoolituseks.

Missiooni on formaalselt paika pannud TTHK juhtkond aastal 2002, kuna missiooni formuleerimine osutus lihtsalt vajalikuks, peab olema.

### 4) TTHK eesmärgid ja nende saavutamise strateegia

---

Tallinna Tööstushariduskeskuse arengukava määratleb arengustrateegia aastani 2010 ja tegevuskava 2004, 2005, 2006 ning perioodiks 2007-2010. Arengukava on kooli tulevikku määratlev dokument, mille koostamisest on osa võtnud kõik valdkonnad ja kooli personal.

Tallinna Tööstushariduskeskus on moodustatud varem iseseisvalt tegutsenud kutseõppeasutuste ühendamisel 1999 aastal.

Arengukavas käsitletakse seatud eesmärgid, arengustrateegiaid ja nendele vastavaid tegevusi ning oodatavaid tulemusi koos hinnangute ja analüüsiga omavahel seotud osadest moodustunud ühtse tervikuna.

Iga konkreetse aasta tegevuste kava arutatakse läbi kooli nõukogus, tulenevalt eelmise aasta kava tegelikust realiseerimisest viiakse sisse korrektiivid ja kinnitatakse tegevuskava järgneva aastaks.

**Arengukava sisaldab järgnevaid näitajaid:**

- Personalitöö
- Õppekavade arendus
- Õppebaasi kaasajastamine
- Koostöö
- Täienduskoolitus
- Karjäärinõustamine ja kutsesuunitlus
- Infosüsteemi arendamine
- Suhtekorraldus
- Õppeväline tegevus ja traditsioonid.

**Uue arengukava koostamine**

Uue arengukava töötab välja väliskonsultant, seejärel saab juhtkond avaldada arvamust, kritiseerida, omapoolseid ettepanekuid teha. Arengukava väljatöötamine võtab aega umbes pool aastat.

**Arengukava koostamisel on lähtunud:**

- Tallinna Tööstushariduskeskuse põhimäärusest
- Tegevuskava kutseharidussüsteemi arendamiseks Eestis aastatel 2001-2004
- Kutsehariduse Reform 1999
- Kutsehariduse kontseptuaalsed lähtekohad 1998
- "Praxis" lõppraportist "Kutseõppeasutuste võrgu korraldamine lähtuvalt regionaalsest spetsialiseerumisest" Tln., 2003
- "Eesti 2010"
- Riiklik Arengukava 2003-2006 (RAK)
- Eesti Regionaalarengu strateegia

- Teistest asjakohastest dokumentidest, seadused ja määrused sealhulgas.
- Andmebaasid :Eesti Tööjõu-uuringute andmebaas, Eesti Statistikaameti regionaalarengu andmebaas, HTM-i andmebaasid
- Valdkondlikust põhimõttest ja koostatud nende arengukavad samadel põhimõtetel kui üldosas etteantud strateegiad seda eeldasid.

### **Tegevuse tulemuslikkuse hindamine**

Tegevuse tulemuslikkuse hindamise kriteeriumid on sätestatud Riikliku järelvalve läbiviimise korras /HM määrus 22.03.1999 nr.14 lisa 2 .

Välishindamise kriteeriumide alusel töötatakse välja kooli sisehindamise (sisekontrolli) süsteem ja kriteeriumid.

Aruandlus toimub jooksvalt alluvussõltuvusest lähtuvalt. Lisaks annab valdkonna juht iga sügis juhtkonnale aru ja analüüsib oma ja oma valdkonna tegevust, arengukavas esitatud eesmärkide täitumist, toob välja parendamise suunad.

Kooli areng on pidev protsess, mida on võimalik ja vajalik suhteliselt täpselt määratleda tulevasteks perioodideks. Arengukava annab vaid peamised tegevuse edendamise suunad ning vajab kindlasti edasist dialoogi kõigi osapoolte vahel, kes on kooli eluga seotud. Samas on arengukava vaid dokument, mille elluviimise edukus sõltub kogu kollektiivi otsusekindlusest ja igapäevasest tööst.

- Tallinna Tööstushariduskeskuse põhimäärus
- Arengukava
- Õppekorralduse eeskiri
- Õpilasmavalitsuse põhikiri
- Koolilõuna toetuse kasutamise tingimused ja kord kutseõppeasutuses
- Sõidukompensatsiooni tasustamise kord
- Raamatukogu kasutuseeskiri
- Autode ja masinate remondi eriala kursusetöö koostisosad
- Ametijuhendid (näidis lisas)

## 5) TTHK tegevuskeskkond

---

### **TTHK positsioon kutsehariduse valdkonnas**

Positsioneerivad end ühena kolmest suurimast kutsehariduskoolist Eestis, kvaliteedi osas üle keskmise, materiaal-tehniline baas väga hea.

### **Keskkonna analüüs ja monitooring**

Süsteematilist analüüsi ei teostata. Info tuleb läbi erialaliitude ja firmade (valdkonnajuhid). Juhtkonna tasandil tegelevad monitooringuga kõik valdkonnas juhid (nt kas ja milliseid uusi erialasid on vaja välja töötada). Keskkond ebakindel (õppijaid jääb vähemaks), pidev muutumise vajadus (asendustegevuste juurutamine täienduskoolituse näol) ja laienemine. Erialade spekter, mis peale liitumist alles jäid, kujunes ajapikku. Täna reageeritakse tööandjate ja tööturu vajadustele ja luuakse uusi erialasid.

### **Keskkonna võimalused ja ohud**

#### **Võimalused:**

- põhikoolijärgne õpe annab võimaluse omandada amet koos gümnaasiumiharidusega
- ümber- ja täiendõppe vajadus kasvab (oskustööliskond)
- finantseeritus väga hea, kuna kutseharidus on Eesti haridusvaldkonnas prioriteet nr 1, eura rahad ka)

#### **Ohud:**

- õppijate arv lähiaastatel väheneb
- ebakindel keskkond (sõltuvus HTM-ist nt riikliku tellimise osas)
- prognoosimatu ja turbulentsne tööturukeskkond (ei tea, kas 5. a pärast on veel õppijatele tööjõuturul asja)

### **Reaktsioon keskkonnas asetleidvatele muutustele / turbulentsile**

- juba aset leidnud ühinemised
- poliitilisele situatsioonile reageerimine, kooli juhtkonnas on inimesi, kes kuuluvad poliitilistesse erakondadesse ja valitavatesse volikogudesse reageerivad pidevalt poliitilistele situatsioonidele (näiteks: kooli direktor Paul Alekand on Tallinna linna volikogu liige )

## **TTHK teenuste / toodete tarbijad, tarnijad, konkurendid, koostööpartnerid, surve- ja huvigrupid**

### **Sihtgrupid**

- põhikooli lõpetanud
- gümnaasiumi lõpetanud
- täiskasvanud õppijad (ümberõppijad, vangid, töötud jt)
- suhted: head, nii ja naa (olenevalt perioodist)

### **Survegrupid**

- riik
- tööandjad
- suhted: head

### **Huvigrupid**

- lapsevanemad
- suhted: head

### **Konkurendid**

- teised kutsekoolid
- gümnaasiumid
- rakenduskõrgkoolid ja ülikoolid
- suhted: head

### **Tarnijad (õppematerjalid)**

- metalliettevõtted
- automaatikafirmad
- kergetööstusettevõtted
- hulgimüüjad
- suhted: head

### **Koostööpartnerid**

Praktikabaasid:



- metalliettevõtted
- automaatikafirmad
- kergetööstusettevõtted

### **Kutsekoda**

Koostöös õppekavade ülesehitus, kutseeksamite korraldamine, kutsestandardite väljatöötamine,

### **Haridusasutused**

THK partneriteks on TTÜ, TLÜ, TTK rakenduskõrgkoolid. Koostöös nendega tuleb lõplikult lahendada kutseõpetajate koolituse küsimused. Kasutades kõrgkoolide võimalusi täiendada tänapäeva nõuetele vastavaid õppekavasid. Õppekavade väljatöötamiseks on vaja leida lisaks täiendavad finantseerimisallikad kasutades ära nii riiklike kui ka rahvusvaheliste fondide ressursse.

### **Omavalitsused**

Kasutades ära THK materiaalsel baasi ning oskusteavet pakkuda üld- ja kutsekoolide õpetajatele erialakoolitust. Viia läbi eelkutseõpet üldhariduskooli õpilastele. Kaasata omavalitsuste vahendeid.

### **Tööandjad ja erialaliidud**

THK-s õpetatavate kutsete propageerimine, analüüs tööturu vajaduste osas. Kooskõlas tööstuse vajadustega ekspertkomisjonide ja töögruppide moodustamine. Kutsestandardite väljatöötamisele kaasaaitamine. Kooli personali koolitus. Täiendkoolituse korraldamine THK baasil. Materiaalse baasi arendamine.

### **Tööturuamet**

Töötute koolitus THK täiendkoolituse õppekavade alusel.

## **6) TTHK kui organisatsiooni diagnostika**

---

### **TTHK tugevate ja nõrkade külgede**

Ei ole analüüsitud. Leiavad, et kui asi toimib, siis pole põhjust.

### **TTHK üksustevaheline tööjaotus**

TTHK ülesehitus rajaneb funktsionaalsel alusel ja on end õigustanud.

Funktsionaalne ehk talitluslik struktuur on mehaaniline struktuur, mis taotleb kõrget efektiivsust ja seisneb sarnaseid tegevusi sisaldavate tööde grupeerimises. Seda iseloomustavad vahetu

kontroll ja täpne tööülesannete jagunemine. See struktuuritüüp on küllaltki jäik, mistõttu sobib ennekõike stabiilsesse keskkonda. Funktsionaalse struktuuriga organisatsioonis ei liigu teave otse vaid alluvalt ülemusele, sealt teisele ülemusele (vertikaalsed infokanalid). Seetõttu on reageerimine välistele muutustele aeganõudev ja jäik. Funktsionaalse struktuuri neli põhilist iseloomustavat joont on järgmised:

- kõrge standardiseeritus ja formaliseeritus,
- kõrge tsentraliseeritus,
- kõrge arenenud vertikaalne hierarhia,
- funktsionaalne osakondadesse jaotumine.

## **7) TTHK infoliikumine**

---

Info liigub nii vertikaalselt kui ka horisontaalselt ehk ülevalt alla ning töötajas- ja õppijaskonna seas horisontaalselt.

### **Infoliikumise võtmeisikud**

1. Infojuht – peamine (veebihaldur)
2. Peadirektor ja volitatud juhtkonna liige, osakonnajuhataja – avalikud suhted
3. Õppedirektor – õppeprotsessi puudutav info
4. Osakonnajuhatajad – valdkonnasisene kommunikatsioon
5. Erialade juhid – erialadesisene kommunikatsioon
6. Õpilasnõukogu – info liigutamine õppijate tasandil

### **Infoliikumine organisatsiooni sees**

- e-kooli foorumid
- kuulutused stendidel
- e-mailid
- toimiv kodulehekül
- liste eriti ei kasuta
- koosolekud ei ole süstemaatilised ja korraldatakse vastavalt vajadusele

- juhilt tulevad käskkirjad (kas personaalselt või teadetetahvilil õpetajatetoas)

### **Info liikumine organisatsioonist välja**

- info liikumine organisatsioonist välja liigub vastavalt meediaplaanile, mis hõlmab järgnevaid väljundeid (Lisa 1):
  - .Internet
  - Meediasuhted
  - Messid
  - Trükised
  - Reklaam
  - Kutsemeisterlikkuse võistlused
  - Muud üritused

### **Info kui juhtimisinstrument**

Teatud tasandil kasutatakse infot kui juhtimisinstrumenti kindlasti, kuid situatiivselt (info kinnihoidmine, infoga manipuleerimine jms)

### **Info turve**

Turvatakse ja konfidentsiaalseks loetakse järgmisi infoliike: raamatupidamine, töölepingud, palgainfo, õpitulemused (vastavalt andmekaitseadusele), osaliselt suletud intranet (õpetajate keskkond veebis parooliga kaitstud)

## **8) TTHK võimusuhted**

---

Formaalne ja mitteformaalne juhtimine

Tippjuht on autoriteet, formaalne (palju formaliseeritud), muud moodi ei saakski.

### **Autoriteet rajaneb:**

1. Professionaalne kompetents
2. Ametikohaga kaasnev vastutus
3. Karismaatilisus

### **Võimudistants ülemuste ja alluvate vahel**

On olemas. Peadirektori poole otse ei pöördata (osadel hirm), ise oma tegevusega tekitanud sellise hirmu (tema ei sega meid, meie ei sega teda) – kooli esindamine, finantsjuhtimine, strateegiline juhtimine (juhtkonna juhtimine). Erinevatel rahvustel erinev arusaamine – venelastele direktori ametikoht olulisem, kui eestlastele. Allüksustes erinev – olenevalt juhtidest.

### **Võimupüramiidi kuju**

Vetoõigus on peadirektoril. Arvestatakse üldsuse (juhtkond) arvamusega.

### **Maatriksstruktuur v kahekordne alluvus?**

Kahekordne

### **Töötajate osalemine otsustusprotsessides**

Töötajaskonda otsustusprotsessidesse ei kaasata. Üritatud luua ametiühingut, kuid töötajad ei tule kaasa tulnud (õpetaja on individualist). Juhtkond on sellise otsustuskorraldusega rahul.

### **Delegeerimise tava või kord**

Korruga ei ole reguleeritud. Ülevallalt alla lüüdnal. Muret ei ole, et hakkama ei saada. Delegeeritakse järgmise üksuse juhile. Aeg kulub delegeerimisele. Kontroll on juhil.

### **Allüksuste iseseisvus ja -juhitavus**

Üsna iseseisvad, spetsialiseerunud ja saavad hästi hakkama.

Altpoolt üldiselt initsiatiivi ei tule. Kui tuleb, siis vaatab juhtkond ettepanekud üle ja kujundab suhtumise.

### **Kontrolli meetodid, sagedus, regulaarsus**

- jooksvad tagasisideküsimused
- vastavalt vajadusele teostatav aruandlus
- sügisel tippjuhile üksuste juhtide poolt koostatav valdkonna aruanne

## 9) TTHK juhtimisstiil

### Kas on demokraatlik, autokraatlik v autoritaarne? Vm.

Rensis Likert'i juhtimissüsteemide järgi vaadeldes on Tallinna Tööstushariduse juhtimisstiil **Konsulteriv demokraat** (Eesmärke seatakse ja korraldusi antakse alles pärast alluvatega konsulteerimist, kommunikatsioon töötab nii ülalt alla kui ka alt üles, soodustatakse tiimitööd. Töötajate mõningane kaasamine otsuste tegemise protsessi aitab juhtkonnal neid motiveerida. Töölt puudumine mõõdukas)

### Taganttõukamine ja eestvedamine

Esineb nii taganttõukamist kui ka eestvedamist Joonis 6 on toodud välja Patricia Aburdene, John Naisbitt tabeli põhjal tähtsamad märksõnad mis on iseloomulikud Tallinna Tööstushariduskeskusele.

	Mäenedžer	Liider
<b>Delegeerimine</b>	Karistab Nõuab 'respekti' Täitmine	Laseb 'suu puhtaks rääkida' <b>Motiveerib</b> <b>Delegeerib</b> <b>Visioon</b>
<b>Struktureerimine</b>	Staatus Hierarhia Kindel palgatõus Jaotatud	<b>Muutused</b> <b>Tulemusleping</b> <b>Orgaaniline</b> <b>Süsteemne</b>
<b>Õpetamine</b>		<b>Koolitav</b> <b>Õpetaja-tüüpi</b>
<b>Rollimudel</b>	Annab käsk	<b>On eeskujuks</b> <b>Nõustab teisi</b>
<b>Avatus</b>	Paneb alluvad rakkesse Suhted üles- ja allapoole Kontroll informatsiooni üle	<b>Suhted väljapoole</b> <b>Info kättesaadavus</b>
<b>Küsimused/vastused</b>		<b>Esitab õigeid küsimusi</b> <b>Püüab õppida, omandada uusi ideid</b>

Tabel 4.

### **Stimuleerimise ja motiveerimise viisid (kas ainult palk)?**

Palk pole ainus vahend Tallinna Tööstushariduskeskuses motiveeritakse lisaks palgale veel järgnevalt - töötajate tunnustamine, nende kaasamine otsuste vastuvõtmisesse, karjääri ja arenguvõimaluste pakkumine, töökorralduse kujundamine töötajakeskseks jne.

Töötajatele pakutakse järgmisi võimalusi:

- saavutusvajaduse rahuldamine,
- vastutuse usaldamine,
- enesearendamise võimalust pakkuv töö,
- huvipakkuv töö,
- tunnustus.

### **Mis juhtimises domineerib, kas orienteeritus tööle v tööga rahulolule?**

Juhtimises domineerib orienteeritus tööle, sest paljudel juhtudel toimub „tulekahju kustutamine „ ja isegi kui sooviks tööst rahulolu ei jõua saada.

Alluvate suhtes on orienteeritud inimesele ... kuna kooli kõige suurem probleem on hea õpetaja.

### **Mille põhjal saab seda järeldada?**

Korra aastas korraldame töötajatega arenguvestlusi ja ülalnimetatud märkused ja tähelepanekud on saadud nende vestluste põhjal.

## **10) TTHK organisatsiooni kultuur**

---

### **Missugused on domineerivad normid, väärtused, hoiakud, eelarvamused, stereotüübid (nt noore õpetaja suhtes), rituaalid, tavad, kangelased jms?**

TTHK viisime läbi töötajate hulgas organisatsioonikultuuri testi (Lisa 2 koondtabelid ja graafikud) (Desmond Gravesi käsitus neljast kultuurist) ja selle põhjal võib otsustada, te domineerivaks väärtuseks on ROLL järgnevalt toome välja mõned iseloomulikud märksõnad mis sobivad kokku selle kultuuri tüüpidega:

Seda kultuuri iseloomustab loogilisus, ratsionaalsus, funktsionaalsus, tootlikkus, korrastatus.

Peamiseks mõju meetodiks on reeglid ja protseduurid: ametikirjeldused, võimu definitsioonid, dokumentide koopiate arv ja liikumise teekond, vaidluste lahendamise reeglid jne. Ametikirjeldus on sageli olulisem kui inimene, kes seda täidab. Kultuuri peamiseks allikaks on positsiooni jõud - isikliku võimu peale kortsutatakse kulmu. Efektiivsus sõltub ratsionaalsusest. Apollo kultuur on edukas seni, kuni organisatsioon saab tegutseda stabiilses, tema poolt kontrollitavas keskkonnas. Apollo kultuur on aeglane märkama muutuste vajadust ja aeglane ka muutuma siis, kui muutuste

vajadus on juba märgatud. Apollo kultuur pakub inimestele turvalisust ja ettearvatavat karjääri. Kokkuvarisemise korral aga selgub, et tavaliselt on turvalisus suurenenud organisatsiooni suunas (stabiilsus) ja vähenenud inimeste võimekuse suunas (efektiivsus). Koolis on välja kujunenud kindlad traditsioonid (Lisa 2, Meediaplaan)

Töötajate soove arvestades aga tahetakse aga enam domineerivaks väärtuseks SAAVUTUST ehk mõned märksõnad selle kultuuri tüübi kohta:

Saavutusväärtusega kultuur püüab kokku saada sobivaid ressursse, õigeid inimesi organisatsiooni õigetele tasanditele, kellel lastakse oma tööd teha. Reegleid ja protseduure rikutakse kõhklemata, kui see on eesmärgi saavutamise huvides. Mõju baseerub rohkem eksperdivõimul ja on rohkem laiali jaotatud kui teistes kultuurides. See on meeskonnakultuur, kus meeskonnatulemus kaldub olema ühine vaenlane, sest hävitab individuaalseid eesmärke, staatust ja stiilierinevusi, kuigi inimesed leiavad, et neil on töö üle kõrgel tasemel kontroll. Iseloomulik on integratsioon, tundlikkus ja loovus. Saavutuskultuur on raskesti kontrollitav ning juhtide jaoks raskesti talutav. Ainuke, mille abil nad saavad tulemusi mõjutada, on ressursside andmine meeskonnale ja õigete inimeste leidmine. Selline kultuur laabub üksmeelses mikrokliimas, kus toode on kõige tähtsam ja kliendil on alati õigus. Ressursid on kättesaadavad kõigile, kes neid õigustatult kasutada oskavad.

### **Tugev v nõrk, mehelik v naiselik kultuur?**

Domineeriv kultuuri tüüp on ROLLI kultuur, siis TTHK on tugeva meheliku kultuuriga organisatsioon

### **Kas on ja kuidas suhtutakse individuaalsesse initsiatiivi, konfliktide lahendamisse, integreerumisse**

Individuaalne initsiatiiv on ... tavaliselt teretunud ja suhtutakse positiivselt. Peab muidugi jälgima, et teatud piirini. Konfliktid püütakse lahendada vestluste ja läbirääkimiste teel. Kooli töötajate ja õpilaste kontingent on kakskeelne. Vene keelsed õpetajad käivad pidevalt Riigikeele koolitustel. Osaletakse erinevates rahvusvahelistes projektides:

#### **Olnud**

- 1999-2002 Leonardo da Vinci projekt "Mehhatroonika valdkonna õppekava ja õppe-metoodiliste materjalide väljatöötamine"
- 2003-2004 ESF "Tehnika ja tehnoloogia valdkonna kutseõpetajate täiendkoolituse eeluuring"

## **Käimas olevad**

- 2004-2006 Leonardo da Vinci projekt "Mehhatroonikute võistluste nõuete ühtlustamine"
- Euroopa Liidu Sotsiaalfondi projekti 1.0101-0173 „Eestikeelse õppe ja õppevara arendamine muukeelsetes kutsekoolides“
- 2005. aasta märtsist käivitunud „INNOMET II - Innovaatilise inimressursside arendussüsteemi rakendamine Eestis“ on MTÜ Eesti Masinatööstuse Liidu poolt juhitud ja Euroopa Sotsiaalfondi (ESF meede 1.1) poolt kaasrahastatav projekt.
- Mehaanika ja metallitöötlemise valdkonna kutseõpetajate erialase täiendkoolituskeskuse loomine. Tallinna Tööstushariduskeskuse (ESF meede 1.1) poolt kaasrahastatav projekt.
- Välispraktika Saksamaal keevituse eriala õpilastele - Leonardo da Vinci programmi raames rahvusvaheline vahetusprojekt.

## **Uute töötajate sisseelamine**

Uuele töötajale määratakse mentor, kes teda juhendab ja abistab. Katseaja lõpus toimub arenguveestlus.

## **Kultuuri tugevdamise tavad?**

Toimub personali pidev koolitamine, kindlasti arenguveestlused ja on tegemist töötaja (õpetaja) keskse kooliga)

## **Suhestatus partnerite, tarbijate v konkurentide kultuuridega?**

Konkurentidega käiakse läbi ja konkurent ollakse ainult õpilaste vastuvõtu perioodil

## **11) Üldhinnang TTHK organisatsioonitüübile, muutuste võimalikkus ja vajalikkus?**

---

Muutused on paratamatud ja pidevad. Põhiprobleem – pole aega, mida planeerida. Inimesed on ülekoormatud (õpetajaid vähe). TTHK õigustab talle seatud kohustusi ehk toota oskustöölisi.

### **Tööturul suureneb nõudlus kutsehariduse ja -oskustega spetsialistide järele.**

**Järgnevatel aastatel võib probleemiks kujuneda** õpilaste arvu mõningane vähenemine kuigi prognoositavalt suundub Põhihariduse baasil kutseõppesse siiski senisest proportsionaalselt rohkem põhihariduse omandanuid. Sellegipoolest peab Tallinna Tööstushariduskeskus olema valmis pöörama suuremat tähelepanu õpilaste vastuvõtule ja ka täiskasvanute ümber ja täiendõppele. Kool omab selget kontseptsiooni, arengukava ja meediaplaani edaspidiseks tegevuseks.



### Kasutatud kirjandus:

---

1. KUTSEHARIDUSE VALDKONNA STATISTIKA PÕHINÄITAJAD 2006/2007 ÕPPEAASTAL  
<http://www.hm.ee/index.php?popup=download&id=5947>
2. Tallinna Tööstushariduskeskuse põhimäärus Haridus- ja teadusministri 12. augusti 2003. a määrus nr 45 <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=61725>
3. TALLINNA TÖÖSTUSHARIDUSKESKUS ARENGUKAVA 2004 – 2006 – 2010  
[http://www.tthk.ee/bw\\_client\\_files/tthk/public/img/File/THK\\_ARENGUKAVA\\_2010.pdf](http://www.tthk.ee/bw_client_files/tthk/public/img/File/THK_ARENGUKAVA_2010.pdf)
4. Roots, H. Organisatsioonikultuuri tüübid, 2002
5. Salumaa, T. MUUTUSTE JUHTIMINE ORGANISATSIOONIS ; Merlecons ja Ko OÜ koduleht  
[http://www.merlecons.ee/tarmo\\_organisatsioon\\_03.php](http://www.merlecons.ee/tarmo_organisatsioon_03.php)
6. Tallinna Tööstushariduskeskuse koduleht <http://www.tthk.ee/>



Küsimus	1.				2.				3.				4.				5.				6.				7.				8.				T																																
	Tegelik		Soovitatav		Tegelik		Soovitatav		Tegelik		Soovitatav		Tegelik		Soovitatav		Tegelik		Soovitatav		Tegelik		Soovitatav		Tegelik		Soovitatav		Tegelik		Soovitatav																																		
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		A	B	C	D	A	B	C	D																								
1.	1				1				1				1				1				1				1				1				1				1				1				1																				
2.		1					1				1				1				1				1				1				1				1				1				1		1																				
3.	1						1		1						1		1				1				1				1				1				1				1																								
4.	1						1		1						1		1						1		1				1				1				1				1																								
5.	1						1		1						1		1				1				1				1				1				1				1																								
6.		1					1		1						1		1				1				1				1				1				1				1																								
7.	1						1		1						1		1				1				1				1				1				1				1																								
8.			1				1		1				1				1				1				1				1				1				1				1																								
9.		1					1		1						1		1				1				1				1				1				1				1																								
10.			1				1		1				1				1				1				1				1				1				1				1																								
11.	1						1		1				1				1				1				1				1				1				1				1																								
12.	1						1		1				1				1				1				1				1				1				1				1																								
13.		1					1		1				1				1				1				1				1				1				1				1																								
14.	1						1		1				1				1				1				1				1				1				1				1																								
15.		1					1		1				1				1				1				1				1				1				1				1																								
16.																																																																	
17.																																																																	
18.																																																																	
19.																																																																	
20.																																																																	
	8	5	0	2	0	4	6	5	6	5	2	2	2	2	11	0	2	8	4	1	2	4	9	0	6	5	3	1	1	7	7	0	3	8	3	1	2	3	6	4	4	9	1	1	4	7	3	1	5	7	1	2	1	6	7	1	3	6	3	3	3	5	5	2	2

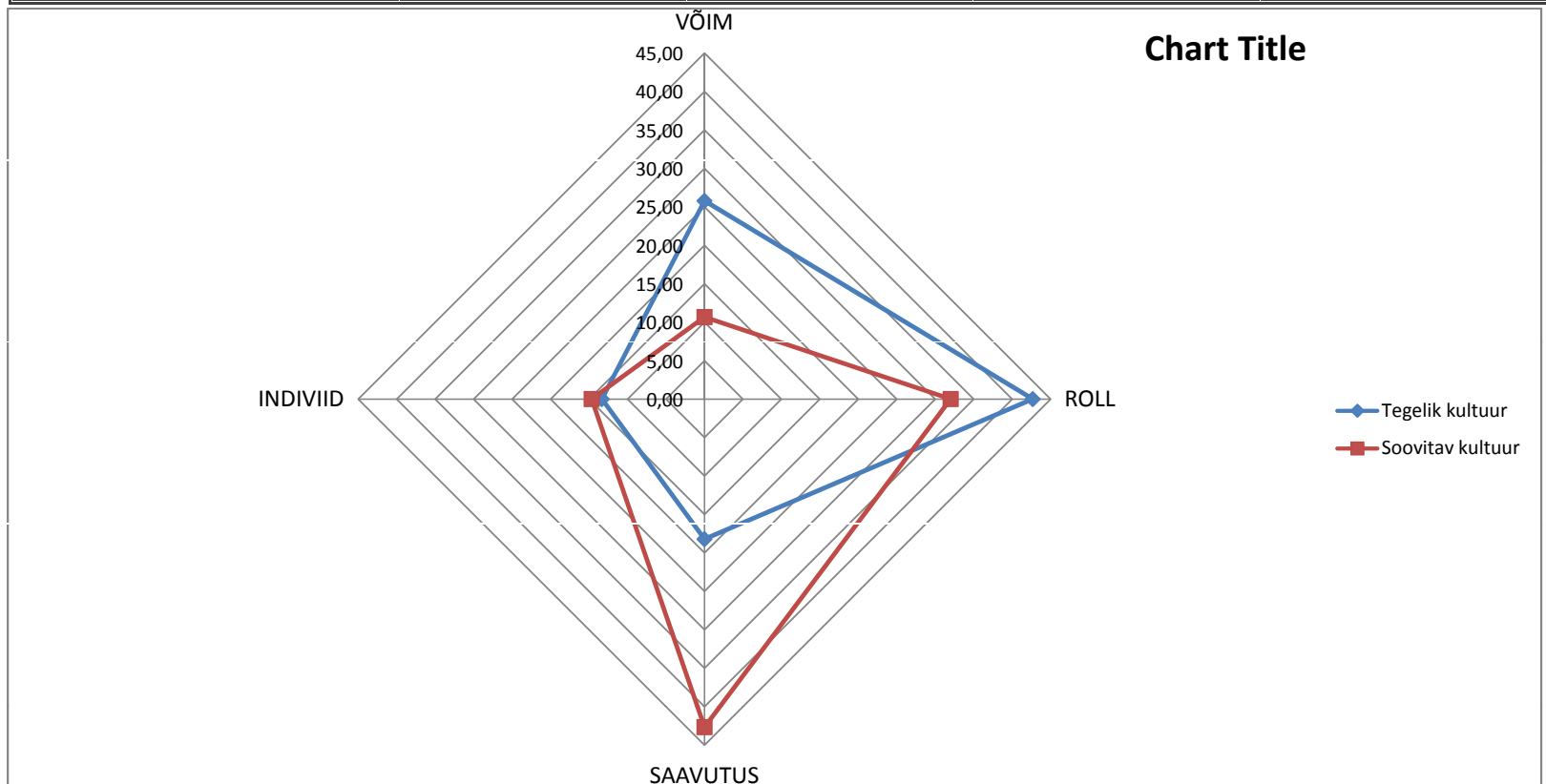


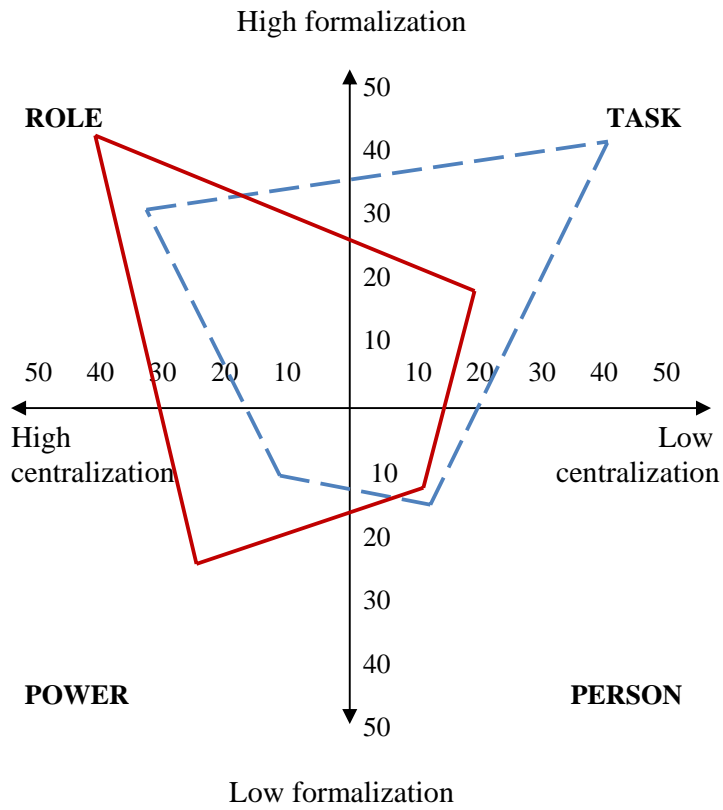
	TEGELIK				SOOVITAV			
	A	B	C	D	A	B	C	D
1	8	5	0	2	0	4	6	5
2	6	5	2	2	2	2	11	0
3	2	8	4	1	2	4	9	0
4	6	5	3	1	1	7	7	0
5	3	8	3	1	2	3	6	4
6	4	9	1	1	4	7	3	1
7	5	7	1	2	1	6	7	1
8	3	6	3	3	3	5	5	2
9	2	5	5	3	2	4	7	2
10	2	7	2	4	2	7	6	0
11	5	1	6	3	0	3	11	1
12	3	8	3	1	0	4	5	6
13	4	9	2	0	0	5	6	4
14	1	7	4	3	2	9	0	4
15	4	6	2	3	3	2	7	3
<b>KOKKU</b>	<b>58</b>	<b>96</b>	<b>41</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>72</b>	<b>96</b>	<b>33</b>

Märkus: **Calculation** on märgitud  $n > 7$ , st üle 50%

THK mai 2007

Domineeriv väärtus	Tegelik kultuur		Soovitav kultuur	
	Pkt	%	Pkt	%
VÕIM	58	25,78	24	10,67
ROLL	96	42,67	72	32,00
SAAVUTUS	41	18,22	96	42,67
INDIVIID	30	13,33	33	14,67
kontroll		100,00		100,00





— Existing culture  
 - - - Preferred culture

**Tallinna Tööstushariduskeskuse  
suhtekorraldus ja meediaplaan  
2007/2008 õppeaastaks**

**Tallinn 2007**



## Sisukord

Tallinna Tööstushariduskeskuse suhtekorraldus ja meediaplaan 2007/2008 õppeaastaks .....	3
Tegevused.....	3
Internet.....	3
Meediasuhted .....	5
Messid .....	5
Trükised .....	6
Reklaam .....	7
Kutsemeisterlikuse võistlused .....	8
Muud üritused .....	9
Lisa 1 .....	11

## Tallinna Tööstushariduskeskuse suhtekorraldus ja meediaplaan 2007/2008 õppeaastaks

---

Tallinna Tööstushariduskeskus (THK) on üks suuremaid rõiva-, kaubandus-, teenindus- ja mehaanikaerialasid õpetav kutsehariduskool Eesti Vabariigis.

Õppida saab nii eesti kui vene keeles. Põhikooli lõpetajad omandavad 3 või 3,5 aastaga kutsekeskhariduse. Keskhariduse omandanutel on võimalus õppida eriala nii päevases kui kaugõppes 1 kuni 2,5 aastaga.

Käesolev Tallinna Tööstushariduskeskuse suhtekorraldus ja meediakava kirjeldab eesmärgid ning põhimõtted, millest kooli tegevus suhtekorraldusel peaks lähtuma.

Selles kavas on elemente ja mis kehtivad ka pikemas perspektiivis kui aasta-paar. Koostatud kava mitmetahulisus ja multifunktsionaalsus on tingitud sihtrühmade paljususest. Seetõttu on omavahel ühendatud üldine taust, näpunäited konkreetsete kanalite kasutamisel ning tegevuste ajagraafik.

## Tegevused

---

### Internet

---

- Veebilehe statistika pidamine
- Teemakampaniad

Internet on tänapäeval paratamatult muutunud üheks peamiseks info kanaliks. Internet võimaldab suhelda vahetult lõpptarbijatega, so õpilasega, kes võiksid potentsiaalselt olla huvitatud kutseharidusest. Kuigi internet on oma mahult piiramatult, on siiski väga oluline info struktureerimine ja esitamise viis. Internet peaks olema käesoleva turunduskommunikatsiooni kava võtmekanal.

Traditsiooniline meediareklaam on kallis ja pind piiratud, tuleks muid kanaleid kasutada eelkõige huviliste internetikanalitesse suunamiseks. Seoses internetikasutuse

intensiivistumisega on tänaseks kujunenud olukord, kus huvilisel on vajaliku teabe otsimiseks võimalik valida väga mitmete erinevate internetikeskkondade, portaalide ja infovõrkude vahel. Kuna klientide harjumused on veel kujunemisjärgus, peame hoolikalt analüüsima, kuidas ja millises vormis end konkreetsetel kodulehtedel tutvustada.

Tutvustama peaksime kindlasti neljale sihtgrupile:

- Tulevased õpilased
- Lapsevanemad
- Põhikooli õpetajad
- Töötajad ja erialaliidud

Kodulehe korduvkülastamine põhineb asjaolul, et inimene leiab sealt alati midagi uut ja huvipakkuvat. Seetõttu ei tohi veebileht olla staatiline vaid dünaamiline, et oleks võimalik anda operatiivset infot kooli allüksuste lõikes.

Külastajatele suunatud esilehe atraktiivsuse tõstmiseks peaks seal kajastuma pidevalt vahetuv erinevate erialade slaidiprogramm ja tutvustused koos noori huvitavate päevakavaliste teemadega. Fookusteemad koostatakse koos õpilasmavalitsusega.

Kooli veebileht peaks vastama järgnevatele tingimustele:

1. Eesmärgipärasus. Eelkõige peaks veebilehel olema kaks peamist eesmärki – informeerida potentsiaalseid sihtrühmi õpetatavatest erialadest ja luua arusaamine kooli eripärast.
2. Kujundus ja administreerimine. Veebileht peaks olema ühtaegu atraktiivne, lihtne ja samas kergesti hallatav. Sellest järeldatavalt koduleht peab olema dünaamiline mis annab suure kiiruse kodulehe kaasajastamise ja toimetamise üle, samuti suureneb muudatuste sisseviimise kiirus.
3. Kodulehe jaotamine loogilisteks allosadeks. Hästi organiseeritud koduleht koosneb loogilistest alljaotustest ja omab selgelt defineeritud esilehte. Kodulehel peab kajastuma ettevõtte isikupära ja personaalsus, mis tekitab usalduse ka esmakordsetes külastajates.

4. Navigatsioonisüsteem on oluline nii väga lihtsate kui ka veidi komplekssemate kodulehtede juures. Olulisim on, et külastajad leiaksid selle, mida nad otsivad. Menüüde paigutus ja struktuur peab arvestama kasutajate harjumusi – enamasti on internetis liikumine inimeste jaoks intuitiivne tegevus.
5. Atraktiivsus – konkureerides kümnete enam-vähem sarnaste veebilehtedega peab nende seast kuidagi eristuma ja meelde jääma. Professionaalne visuaalne külg aitab oluliselt kaasa Tallinna Tööstushariduskeskuse kui terviku maine kujundamisele.
6. Kodulehe arendamine on efektiivsem kui kasutatakse „template”- lehekülgi – st on olemas tüüpiline kodulehe alamleht, kus on paigas kujunduse põhielemendid ja mida vastavalt vajadusele saab sisuga täita. (K. Kerem 2004)

## Meediasuhted

---

- Pressiteadete esitamine kohalikule meediale
- Artiklid ajakirjandusele

Meedia puhul on kõige vähem mõjus traditsioonilise (ja kalli) meediareklaami pinna ostmine ja kasutamine ning kõige efektiivsem suhtekorralduslike võtete kasutamine – st artiklite, uudiste ja olemuslugude edastamine meediale. Selline tegevus põhineb eelkõige headel suhetel kindlate ajakirjanikega, kes on huvitatud THK-s toimuva kajastamisest. Pakkuda välja teemasid artiklite ja olemuslugude jaoks väljaannetele, mille sihtrühm langeb kokku THK-le sobiliku sihtrühmaga. Näiteks ajalehtede koolitusväljaanded – võivad anda lugejatele häid ideid koolituseks ja enesetäienduseks. Kindlasti oleks vajalik kasutada õpetajate kirjutamisoskust ja aidata kaasa nende kirjutiste jõudmisele ajakirjandusse.. (K. Kerem 2004)

## Messid

---

- Teeviit
- Instrutec
- Motorex

Messidel osalemise esimeseks sammuks on teha põhimõtteline otsus messil osalemise kohta lähtuvalt järgmistest kriteeriumitest:

- kes on messi kliendid (edasimüüjad või publik)?

- kas see on meie sihtgrupp?
- mis võiks olla messil osalemise kasutegur?

### **Messil osalemise ettevalmistus ja taktika määratlemine:**

- Materjalide koostamine, tiraaži määratlemine
  - trükised
  - imagotrükised
  - infotrükised
  - visiitkaardid
  - suveniirid (kleebised, pastakad, kalendrid, õhupallid jne)
- Messikujunduse kavandamine
  - Boksi asukoht üldises kontekstis. Millised on naaberboksid, kas nad toetavad väljapanekut või domineerivad ümbritseva üle.
  - Boksi terviklik kujunduskontseptsioon – vajaliku atribuutika tellimine korraldajalt, vajadusel täiendavate esemete muretsemine. Vajaliku elektrivõimuse, valgustuse jm infrastruktuuriteenuste tellimine. Visuaalsed materjalid (plakatid põhisõnumiga, muud kujunduselemendid). Messiboksis töötavate inimeste ühtses stiilis omanäoline riietus. Pakutavad suupisted ja joogid, jagatavad suveniirid. (K. Kerem 2004)

### **Trükised**

---

Traditsioonilised trükised on kallid ja nende juhuslik jagamine on majanduslikult ebaotstarbekas. Niisiis tuleb trükiste koostamisel tähelepanelikult silmas pidama trükiste funktsiooni, sihtrühmi ja võimalikke jaotusskeeme.

Eksklusiivsemate imagotrükiste jagamisel tuleb eelistada THK jaoks olulisi maine- ja esindusüritusi ning jaotada neid erinevate külalisdelegatsioonide vastuvõtmisel ja külalisdelegatsioonides osalemisel, kus põhitöö toimub nõ diplomaatilisel tasemel. Massiliselt jagatavad materjalid peaksid eelkõige olema suunatud Lõpptarbijale ... ehk tulevasele õpilasele lähtuvalt sellest olema funktsionaalsed informatiivsed või siis eristuma teiste omasuguste seast.

Üheks lisaväärtuseks nii trükiste tarbijate kui ka tootjate aspektist on trükiste edasiarendatavus, st samas formaadis infolehed, erialatutvustused ja materjalid on komplekteeritavad ühiste kaante vahele. (K. Kerem 2004)

Trükiste koostamise ja tootmise temaatilised prioriteedid oleksid järgmised:

1. Voldik
2. Erialade tutvustused
3. Plakat
4. Kalender

## Reklaam

---

- Interneti portaalid
- Televisioon
- Raadio
- Ajalehed
- Ajakirjad
- Liiklusvahendite reklaam
- Välireklaam

Trükimeedia on üldiselt hea kanal sõnumite edastamiseks, kuna katab laia lugejaskonna, on usaldusväärne ja võimaldab samas küllalt hästi määratleda sihtrühmi. Trükimeedia reklaam on eelkõige õigustatud juhul, kui samas väljaandes on ka uudiste või olemuslugudena sees reklaami sõnumit toetavad tekstid. Seetõttu on soovitatavateks trükimeedia kanaliteks ajalehtede ja ajakirjade hariduse teemalised erinumbrid või siis spetsiaalselt koolitusele keskenduvad väljaanded.

Reklaamides kooli Interneti portaalides tuleb arvestada sihtgrupi ealisi iseärasusi järgnevalt erinevate portaalide lõikes:

- Tulevased õpilased [www.rate.ee](http://www.rate.ee),
- Lapsevanemad [www.delfi.ee](http://www.delfi.ee), [www.postimees.ee](http://www.postimees.ee)
- Põhikooli õpetajad [www.ekool.ee](http://www.ekool.ee)
- Töötajad ja erialaliidud [www.eetel.ee](http://www.eetel.ee); [www.kutsekoda.ee](http://www.kutsekoda.ee)

Telereklaam on efektiivne kanal jõudmaks suurte sihtauditooriumiteni, kuid haridusasutuste jaoks ilmselgelt liiga kulukas. THK kasutab reklaamiks kaabel TV kanaleid ja üritame osaleda vestlussaadetes ETV-s. Kahjuks on telekanalites vaid üksikud haridussaadet ja needki tavaliselt poliitilise alatooniga. Seetõttu pole ka õieti head saadet, kuhu võiks tahta reklaami panna.

Tavalise raadioreklaami asemel oleks efektiivsem teha erinevaid raadiomänge, milletegemisest ka kanalid ise enamasti huvitatud on. Raadiomänge võib pakkuda ka vene kanalitele (Ruskoje Radio, Sky Radio).

Omaette teema on liiklusvahendite reklaam trollibussides ja maaliini bussides. Tuleks kasutada mai, juuni ja juuli kuus.

### Kutsemeisterlikkuse võistlused

---

- Kutsemeisterlikkuse võistlused Eesti
- WorldSkills Competition - Shizuoka 2007
- EuroSkills 2008

Aastaid juba toimuvad meie koolis rahvusvahelised juuksuri-, õmblus- ja automaatika erialade võistlused, konkursid ning moeshowd, kus meie esindajad on olnud edukad.

Alates 2006. aastast on Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove Arendusprojektide üksus noorte kutsemeistrivõistlusi koordineeriv organisatsioon Eestis ning 2007. aasta jaanuarist on SA Innove Eesti esindajana rahvusvahelise noorte kutsemeistrivõistlusi korraldava organisatsiooni WorldSkills liige. Eesti osaleb käesoleva aasta novembris Jaapanis Shizuokas toimuvatel ülemaailmsetel kutsemeistrivõistlustel, kus Eesti võistlejad on esindatud 3 alal: kokanduse, mööblitislari ja mehhatroonika erialadel. Vaata ka:

[www.worldskills.com](http://www.worldskills.com)

SA Innove on kaasatud ka Euroopa noorte kutsemeistrivõistlusi korraldava organisatsiooni EuroSkills'i tegevuse käivitamise, Eesti kuulub EuroSkills'i toetusgruppi. Esimesed EuroSkills'i võistlused toimuvad 18.-20. september 2008. a. Rotterdams, Hollandis, kus teiste seas võistlevad ka Eesti kutseõppurid. Lisainfo: [www.euroskills2008.nl](http://www.euroskills2008.nl)

Kõrgetasemelistel võistlustel osalemise üks eesmärkidest on pakkuda innustust noortele kutseõppuritele, kellel avaneb läbi võistluste võimalus võtta osa eri ametialade mõõduvõtmistest üle Euroopa ja üle maailma. Samuti saavad õppurid ning õpetajad võrrelda Eesti kutseõppe taset teiste riikide tasemega.

**24. – 25. aprillil** korraldab Tallinna Tööstushariduskeskus koostöös Festo OY-ga mehhatroonika, tööstuselektronika ja robottoonika eriala õppuritele **Eesti Tehnoloogiamängud**.

Nende tehnoloogiamängude, eesmärk on näidata, et Eestis antava kutsehariduse tase on kõrge ning nendest väljuvad spetsialistid ühiskonnale vajalikud. Noorte toimetamist tulevad kahe päeva vältel jälgima Eesti tööstusettevõtete esindajad, kes loodavad koolipingist pääsenud vastsete spetsialistide näol oma firmadesse tõhusat täiendust saada.

### Muud üritused

---

- Avatud uste päevad
- Gümnaasiumite ja põhikoolide külastused

Lahtiste uste päevad korraldatakse kahel päeval **aprillis 2008 a.** Mõlemal päeval tutvustatakse õppimistingimusi ja õppekeskkonda koolis. Õpperuume on võimalik näha **kella 12.00 - 16.00** Informatsiooni antakse nii eesti kui vene keeltes iga õppevaldkonna kohta - õppekava tutvustus, õppepraktika toimumisest ettevõtetes, vaba aja sisustamisest, õpilaskodust ja olmetingimustest, riiklikest toetustest õppijatele, tulevastest töökohtadest, edasiõppimise võimalustest. On võimalik vestelda tänaste õppurite ja õpetajatega.

Lahtiste uste päevade raames toimuvad kooli aulas õpilastööde esitlused (iluteeninduse valdkond – juuksurieriala lõputööd), moedemonstratsioon ja erialade tutvustused.

Gümnaasiumite ja põhikoolide külastuste tarbeks on töötatud välja slaidiprogramm, 25 minutiline film ja reklaamibukletid. Külastusi viib läbi selleks koolitatud meeskond, mis koosneb õpilastest ja õpetajatest.



1. Earls, M. Loova ajastu koidik: äri, banaanid ja turunduse surm. Tartu. OÜ Fontese
2. Kirjastus. 2003.
3. Roose, N. Reklaam turunduses. Tartu. Tartu Ülikooli Kirjastus. 1996; 2002.
4. Kolb, B. M. Kultuuriturundus. Tartu. Atlex. 2005
5. Eesti 21. sajandil. Visioonid. Valikud. Tallinn. 1999
6. Hundimägi, A. Eesti turunduse kuningad ja narrid. Tallinn. Äripäeva Kirjastuse AS. 2004
7. A. Past Juhtimine ja Suhtekorraldus 2005
8. A. Past Mainekujundus ettevõtluses ja poliitikas 2007
9. K. Kerem, Põlvamaa turismi turunduskommunikatsiooni kava 2005-2006, Akadeemia Nord 2004
10. Kursuse "Tasakaalustatud strateegiline juhtimine avalikus sektoris" õppematerjali kogumik Esitamiseks Tallinna Pedagoogikaülikoolile CPT lektorikoolitus 2001-2002

## Tallinna Tööstushariduskeskuse suhtekorraldus ja meediaplaan 2007/2008 õppeaastaks

Tegevused	2007.a.					2008.a.						Partner	Läbiviia
	08.	09.	10.	11.	12.	01.	02.	03.	04.	05.	06.		
<b>Internet</b>													
Veebilehe statistika pidamine	Pidev tegevus												IT osakond
Teemakampaaniad												Erialaliidud: EETEL, EML jne.	IT osakond, Osakondade juhatajad
Kodulehtede kaasajastamine	Pidev tegevus												IT osakond
<b>Meediasuhted</b>													
Pressiteadete esitamine kohalikule meediale	Vastavalt toimuvatele sündmustele ja aktuaalsetele uudistele												Osakondade juhid ja juhtõpetajad
Artiklid ajakirjandusele	Vastavalt toimuvatele sündmustele											Erialaliidud: EETEL, EML jne.	Osakondade juhid ja juhtõpetajad
<b>Messid</b>													
Teeviit													Osakondade juhid ja juhtõpetajad
Instrutec												Erialaliidud: EETEL, EML jne.	Mehhatroonika osakond
Motorex												Erialaliidud	Autotehnika osakond

<b>Trükised</b>												
Voldik												IT osakond
Erialade tutvustused												Osakondade juhid ja juhtõpetajad
Plakat												IT osakond
Kalender												IT osakond
<b>Reklaam</b>												
Interneti portaalid												IT osakond
Televisioon												IT osakond
Raadio												IT osakond
Ajalehed												IT osakond
Ajakirjad												IT osakond
Liiklusvahendite reklaam												IT osakond
Välireklaam												IT osakond
<b>Kutsemeisterlikkuse võistlused</b>												
Kutsemeisterlikkuse võistlused Eesti											Erialaliidud: EETEL, EML jne.	Osakondade juhid ja juhtõpetajad

WorldSkills Competition - Shizuoka 2007												Innove, FESTO OÜ, Erialaliidud	Mehhatroonika osakond
EuroSkills 2008												Innove, FESTO OÜ, Erialaliidud	Mehhatroonika osakond
<b>Muud üritused</b>													
Avatud uste päevad													Osakondade juhid ja juhtõpetajad
Gümnaasiumite ja põhikoolide külastused												Gümnaasiumid ja põhikoolid	Osakondade juhid ja juhtõpetajad