

Kinnitatud:
Haridus- ja Teadusministeerium 25.08.2026 nr 1.1-5/26/4

Arvamuse andnud:
Tallinna Pelgulinna Riigigümnaasiumi hoolekogu 17.03.2026 koosolekul nr 1-5/26/2
Tallinna Pelgulinna Riigigümnaasiumi õppenõukogu 26.05.2026 koosolekul nr 1-6/26/1
Tallinna Pelgulinna Riigigümnaasiumi õpilasesinduse 09.03.2026 koosolekul nr 1-8/26/16

TALLINNA PELGULINNA RIIGIGÜMNAASIUMI ARENGUKAVA 2026–2029

1. SISSEJUHATUS

Tallinna Pelgulinna Riigigümnaasium (PERG) on 2023. aastal tegevust alustanud riigigümnaasium, mille keskseks ülesandeks on kasvatada õppijaid, kes mõistavad 21. sajandi keerukaid ühiskondlikke, keskkondlikke ja tehnoloogilisi väljakutseid ning suudavad neile mõtestatult reageerida. Meie fookuses on küsimus, kuidas lahendada suure mõjuga ühiskondlikke probleeme.

Arengukava koostamisel oleme lähtunud Eesti haridusvaldkonna arengukavast 2021–2035, kooli töötajate, õpilaste, lastevanemate ja partnerite tagasisidest, töötajate arendusseminaride aruteludest, kooli juhttiimi otsustest ning Tallinna Ülikooli kooliuuringu tulemustest.

Arengukavas on kirjeldatud kooli tugevused, nõrkused, võimalused ja riskid 2026. aasta alguse seisuga ning järgmise kolme õppeaasta suured strateegilised sihid ja võtmemõõdikud. Arengukavas ei ole kirjas kõik kooli eesmärgid või järgmiste aastate tegevused, siin on kirjeldatud meie sihtide tuum. Arengukava on koolikogukonna kokkulepe ning juhttiimi tööriist fookuse hoidmisel.

2. LÜHIÜLEVAADE MEIE ERIPÄRAST

2.1. Meie väärtused ehk missugustest põhimõtetest lähtume

- Vastutame oma mõju eest;
- tegutseme koos ja paindlikult;
- keskendume lahendustele, mitte probleemidele;
- me ei tee igavat kooli ja igavalt, oleme julged.

2.2. Meie visioon ehk kuhu tahame jõuda

PERG on keskkonna- ja demokraatiahariduse keskus. Iga meie vilistlane saab edasi õppida soovitud erialal, oskab ja tahab ehitada tugevat demokraatlikku Eestit ja panustab teadlikult inimese ja looduse suhte jätkusuutlikkusse.

Loome kooli, kus õppija:

- õpib tundma ühiskonna ja looduse keerukaid seoseid;
- väärtustab sügavat õppimist;
- oskab teha tõenduspõhiseid otsuseid;
- suudab teha koostööd ja töötada väljakutsetega, millel ei ole lihtsaid lahendusi;
- on ettevõtlik, lahendustele orienteeritud ja loov;
- oskab ja tahab hoida vaba Eestit, loodust ja iseennast.

2.3. Meie missioon ehk mis juhtuks, kui meid homme enam ei oleks

PERG eksisteerib selleks, et Eesti ühiskonnas oleks rohkem inimesi, kes:

- oskavad ja tahavad seista demokraatia, õigusriigi, inimõiguste ja vaba Eesti eest;
- analüüsivad enda tegevuse mõju loodusele ja seisavad jätkusuutliku keskkonna eest;
- oskavad ja tahavad võtta vastutust ühise heaolu eest.

PERG on haridusinnovatsiooni eestvedaja: katsetame lõimitud, õppijakeskse ja koostööle orienteeritud õppekava ja õppemeetoditega ning meie õpilased saavad suure hulga valikainete ja –moodulite kaudu oma õpiteed ise kujundada.



2.4. Praegune olukord

Meie tugevused

- 1) Õpetajate valmisolek õppida ja eest vedada on väga kõrge;
- 2) õpetajate rahulolu töökorralduse ja juhtimisega on väga kõrge;
- 3) koolil on selge fookus ja väärtused;
- 4) uute töötajate värbamisprotsess ja sisseelamisprogramm on põhjalik ja süsteemne;
- 5) kollektiivi suhted on väga head;
- 6) õppijate suhtumine kooli ja õppimisse on positiivne;
- 7) lai partnerlusvõrgustik (MTÜd, ülikoolid, rahvusvahelised partnerid);
- 8) väga suur hulk valikmooduleid ja -kursuseid, õppijate kõrge rahulolu valikuvõimalustega;
- 9) tugiteenuste kättesaadavus;
- 10) eraldi õppekava eesti keelt teise keelena õppijatele ja eesti viipekeeles õppijatele;
- 11) püsiv töötajaskond.

Meie nõrkused

- 1) Kool on noor: traditsioonid ja struktuurid on alles kujunemas, väga paljud õpetajad on koolis uued ja noored;
- 2) kiire kasv ja loomisprotsess tekitab kõigile ajutist lisakoormust;
- 3) suur õpilaste ja õpetajate arv – palju anonüümsust ja logistilised väljakutsed;
- 4) PERGi eripäraga suhestuvaid õpetajaid on väga keeruline leida;
- 5) kooli õppemetoodika ei sobi kõigile õpilastele ja õpetajatele;
- 6) esimese aasta õpilaste keeruline kooliga kohanemine.

Meie võimalused

- 1) Kui esimene loomisprotsess on möödas ja õppekava täies mahus töös, saame keskenduda kvaliteedi mõõtmisele ja arendamisele;
- 2) kooli fookusteemade põhjalikum lõimimine kõigisse õppeainetesse;
- 3) tehisaru kasutamine personaliseeritud õppes ja juhtimises;
- 4) õpilaste oskuste parem kaasamine (nt õpilastuutorlus, uurimis- ja praktiliste tööde (UPTde) kaasjuhendamised, ürituskorraldus jne);
- 5) piirkonna infrastruktuuri süsteemne kasutamine;
- 6) lastevanemate ja kogukonna süsteemne kaasamine.



Meie ohud

- 1) Süsteemne kvalifitseeritud õpetajate puudus ja konkurentsivõimetu palk;
- 2) esimeste aastate töötempo pole jätkusuutlik;
- 3) me ei suuda kõigi vastu võetud õppijate vajadusi toetada;
- 4) logistiliste väljakutsete ja ruumipuuduse haldamisele kulub liiga palju ressursse;
- 5) esimeste aastate entusiasmi taandub.

3. SIHID 2026–2029

3.1. Siht 1: PERGi õpikeskkond toetab mõtestatud ja tähenduslikku õppimist

Siht 1.1: Õppijate psühholoogilised baasvajadused on süsteemselt toetatud.

Siht 1.2: Meil on kirjeldatud selged ja tõenduspõhised protsessid õppekvaliteedi hindamiseks ja parandamiseks.

Põhjendus: Isemääramisteooria¹ järgi suurendab õppijate psühholoogiliste baasvajaduste (autonoomia, kompetentsuse/enesetõhususe ja seotuse) toetamine autonoomset motivatsiooni, püsivust ja akadeemilist tulemuslikkust. Tõenduspõhised õppekvaliteedi hindamise protsessid võimaldavad õppekvaliteeti juhtida andmepõhiselt ja süsteemselt.

Mõõdik	Mõõtevahend	Lähtetase	Sihttase
Enesetõhusus	HARNO rahuloluküsimustik 2025 (11. kl)	4,0/5,0	4,3/5,0
Autonoomia	HARNO rahuloluküsimustik 2025 (11. kl)	3,7/5,0	4,0/5,0
Seotus	HARNO rahuloluküsimustik 2025 (11. kl)	3,9/5,0	4,2/5,0
Õppetöö mõtestatus	HARNO rahuloluküsimustik 2025 (11. kl)	2,8/5,0	3,2/5,0
Saan koolis hästi hakkama	Meie õpilaste rahuloluküsimustik (kogu kool)	3,6/5,0	3,9/5,0
Saan PERGis olla mina ise	Meie õpilaste rahuloluküsimustik (kogu kool)	4,0/5,0	4,2/5,0
Kaasõpilased suhtuvad minusse hästi	Meie õpilaste rahuloluküsimustik (kogu kool)	4,2/5,0	4,3/5,0
Õpetajad suhtuvad minusse hästi	Meie õpilaste rahuloluküsimustik (kogu kool)	4,1/5,0	4,3/5,0
Õpilaste kooliga rahulolu	HARNO rahuloluküsimustik 2025 (11. kl)	3,5/5,0	4,0/5,0
Kontaktõppes osalemise määr	eKooli andmed	89%	92%
Õpetajad, kes on saanud aasta jooksul kaks korda hea tunni A ja O mudeli põhjal tagasisidet	Kooli kogutud andmed	-	100%

¹ Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182–185.
<https://doi.org/10.1037/a0012801>



Mõõdik	Mõõtevahend	Lähtetase	Sihttase
Gümnaasiumi panus õpilase edasijõudmisse	Haridussilm.ee	-	Oodatust kõrgem panus

Tegevused

- 1) Kirjeldame ja visualiseerime PERGi õpilase kolme aasta õpitee, et iga õpilane teaks, mis teda ees ootab. Õpitee visuaal on nii õpetajate kui ka õpilaste sisseelamisprogrammi osaks.
- 2) Looame PERGi karjääriõppe mudeli, mis toetab õppijate õpitee disaini. Rakendame karjääriõppe mudeli mentorluse, ainetundide, nõustamise ja õppetööväliste sündmuste kaudu.
- 3) Koolitame iga õpetajat ja mentorit nõnda, et ta tunneks psühholoogiliste baasvajaduste teooriat ning oskaks toetada õppijate enesetõhusust, seotust ja autonoomiat.
- 4) Koolitame iga õpetajat ja mentorit, et ta oskaks rakendada oma töös kaasava hariduse põhimõtteid.
- 5) Toetame õpilasesinduse kasvamist õppijate huvide esinduseks, et iga õppija saaks kooli arengus kaasa rääkida.
- 6) Kasutame tundide planeerimise ja vähemalt kord trimestris vaatlemise alusena õppekvaliteedi aktiivgrupi arendatud hea tunni ja juhendatud õppe A ja O mudelit.
- 7) Koostame õppekvaliteedi hindamiseks ainealase tagasiside küsimustiku.
- 8) Kogume süsteemselt andmeid lähtetestide, riigieksamite tulemuste ning tasemetööde kohta ning töötame välja oma lisandväärtuse mõõdikud.
- 9) Hindame süsteemselt valikmoodulite õppekvaliteeti.
- 10) Looame esimeste aastate õpitulemuste põhjal õppekvaliteedi akadeemilise tulemuslikkuse mõõdikud.

3.2. Siht 2: PERGi töökeskkond toetab iga töötaja heaolu ja professionaalset arengut.

Põhjendus: Investeering töötajate heaolusse ja sihipärasesse professionaalsesse arengusse võimaldab värvata ja tööl hoida väga häid inimesi, vähendab töötajate voolavust ja puudumisi (vähem tundide ärajäämist, kulukaid asendusi, värbamist jm) ning parandab õpetamise tõhusust. Töökeskkonna kvaliteedil on pikaajaline positiivne mõju õppekvaliteedile ja õpilaste tulemustele.



Mõõdik	Mõõtevahend	Lähtetase	Sihttase
Õpetajate rahulolu suhetega	TLÜ õpetajate kooliuuring (2024)	6,6/7,0	6,6/7,0
Õpetajate rahulolu töö sisuga	TLÜ õpetajate kooliuuring (2024)	6,0/7,0	6,2/7,0
Õpetajate rahulolu juhtimisega	TLÜ õpetajate kooliuuring (2024)	6,6/7,0	6,6/7,0
Õpetajate rahulolu töökorraldusega	TLÜ õpetajate kooliuuring (2024)	6,3/7,0	6,3/7,0
Töö õnnestumise ootus	TLÜ õpetajate kooliuuring (2024)	4,1/7,0	4,4/7,0
Töoga seotud tunnetatud kulu	TLÜ õpetajate kooliuuring (2024)	3,1/7,0	2,8/7,0
Heaoluindeks ²	Q12 küsimustik	3,94/5,0	4,2/5,0
Arenguindeks ³	Q12 küsimustik	4,33/5,0	4,5/5,0
Õpetajate kvalifikatsioonile vastavuse määr	Haridussilm	76,7	90%
Tööjõu volavuse määr aastas	Personaliaruanne	-	5%
Õpetajate keskmine osalus regulaarsetel ühiskoolitustel ja õpiringides	Registreerimisandmed		90%
Aastas toimunud mentorite kovisioonide arv	Registreerimisandmed	2	4
Töötajatele suunatud sportlikes tegevustes osalejate määr poolaastas	Küsitluse andmed 2x aastas	-	60%
Töötajatele suunatud ühistes kultuuri- ja meelelahutustegevustes osalejate määr poolaastas	Küsitluse andmed 2x aastas	-	60%

² Heaoluindeksi arvutamisel leitakse järgmiste küsimuste keskmiste keskmine:

Q04: Mind on viimase 7 päeva jooksul hea töö eest tunnustatud. Tunnustamine aitab vältida läbipõlemist ja tõsta motivatsiooni. Kõrged tulemused viitavad madalamale läbipõlemise riskile ning kõrgemale motiveeritusele.

Q05: Minu juht või mõni teine kolleeg hoolib minust kui inimesest. Kõrged tulemused viitavad sellele, et töötajad tunnevad end töökohal väärtustatuna.

Q10: Tööl on keegi, keda saan pidada väga heaks sõbraks. Kõrged tulemused viitavad kõrgemale usaldusele töötajate vahel ja suurema tõenäosusega märgatakse üksteise heaolu langust või ka konkreetseid ohte.

³ Arenguindeksi arvutamisel leitakse järgmiste küsimuste keskmiste keskmine:

Q06: Mul on tööl keegi, kes julgustab minu arengut. Kõrge tulemus näitab, et personaalset arengut märgatakse ning arenguks on ja luuakse sobivaid võimalusi.

Q11: Viimase kuue kuu jooksul olen saanud tagasisidet oma tööalase arengu ja tulemuste kohta. Toimuvad regulaarsed kohtumised juhiga, kus üksteiselt õpitakse ning töötaja saab vajalikke suuniseid/tuge.

Q12: Viimase aasta jooksul olen saanud tööl õppida ja areneda. Õppimist ja arengut toetatakse erineval töötajale sobival moel.



Tegevused

- 1) Sõnastame igal aastal ühised professionaalse arengu sihid, millest iga töötaja valib õppeaastaks ühe personaalse fookusteema. Sihte käsitletakse arenguveestlusel ja koostöötundides.
- 2) Loome iga õppeaasta eel aastakalendri koos koolitusplaani ning tunniplaani paigutatud koostöötundidega ning iga tiimi koolitusplaani.
- 3) Loome kooli juhtide arenguprogrammi.
- 4) Viime kaks korda aastas läbi Q12 küsitlust. Analüüsime tulemusi tiimides, teeme vajalikud kokkulepped ning kavandame jätkutegevused olemasolevate tasemete hoidmiseks või parendamiseks järgmisel perioodil.
- 5) Arendame praeguse töötajate sisseelamisprogrammi põhjal välja uue töötaja sisseelamisprogrammi ja kolleegide vahelise mentorluse programmi.
- 6) Loome ja juurutame mentorluse toetamiseks süsteemse kovisioonide programmi; aastas toimub vähemalt neli mentorite kovisiooni.
- 7) Töötajate füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu toetamiseks arendame välja töötajate kultuuri- ja spordiprogrammi.
- 8) Monitoorime õpetajate töökoormust ning soodustame normkoormusega töötamist (st soosime mentorluse mahutamist täiskoormuse hulka, võimaldame kolme tervispäeva kasutamist aastas, tundide asendamiseks kaasame asendusõpetajaid).

3.3. Siht 3: PERGist on kujunenud keskkonna- ja demokraatiahariduse kogukonnakeskus.

Põhjendus: Meie missiooniks on kasvatada inimesi, kes oskaks ja tahaks seista demokraatia, õigusriigi, inimõiguste, vaba Eesti ja jätkusuutliku keskkonna eest. Kogukonnakeskse lähenemise kaudu loome meile olulist väärtusruumi ja tugevamat kuuluvustunnet. Ka ÜRO jätkusuutliku arengu teekaart⁴ kirjeldab, et keskkonna- ja demokraatiaharidus on kõige tulemuslikum siis, kui see toimub kogukonnakeskse ja tervikkooli lähenemise kaudu, sidudes õppe päriseluliste probleemide ja kohaliku kogukonnaga.

Mõõdik	Mõõtevahend	Lähtetase	Sihttase
Keskkonna, demokraatia, jätkusuutlikkuse ning ÜRO säästva arengu eesmärkidega seotud kursuste arv õppekavas	Kooli andmed	9	15
Valimisaktiivsus kooli õpilasesinduse valimistel	Õpilasesinduse andmed	70%	85%

⁴ UNESCO. (2020). Education for sustainable development: A roadmap. UNESCO.



Möödik	Mõõtevahend	Lähtetase	Sihttase
Keskkonna- või demokraatia- või kogukonnateemalise fookusega UPTde osakaal	Kooli andmed	25%	50%
Õpetajate osakaal, kes on läbinud MTÜ Mondo või meie enda loodud maailmahariduse koolituse	Kooli andmed	60%	100%
Õpetajad, kes lõimivad maailmahariduse teemasid oma ainetundidesse	Õpetajate tagasisideküsimustik	-	70%
G1 õpilaste rahulolu maailmahariduse mooduli õppekvaliteediga	Maailmahariduse tagasisideküsimustik	4,0/5,0	4,5/5,0
Maailmahariduse olümpiaadil osalenud koolide arv		6	18
Õpilaste osakaal, kes peavad G3 koolieksami vestlusel PERGi missiooni neile oluliseks	Küpsuseksami küsimustik	-	80%
Kogukonnale ja lastevanematele suunatud avalike sündmuste arv	Arv õppeaastas	20	30

Tegevused

- 1) Korraldame igal kevadel maailmahariduse olümpiaadi, mille fookuses on ÜRO kestliku arengu põhimõtted ja lõimitud õpe.
- 2) Loo me kooli vilistlaskogu.
- 3) Iga PERGi töötaja läbib maailmahariduse koolituse.
- 4) Koolieksami vestlusteemad on seotud maailmahariduse teemadega.
- 5) Korraldame igal aastal maailmahariduse nädala.
- 6) Loo me PERGi kogukonna arengukava, milles on kaardistatud potentsiaalsed kogukonna koostööpartnerid ja sõnastatud koostöösihid.
- 7) Toimuvad regulaarsed PERGi eripäraga seotud avatud kogukonnasündmused (kogukonnakino, maailmahariduse seminarid, külalisloengud, näitused, seminarid lastevanematele jms).
- 8) Loo me kaasava eelarve konkursi, mis toetab PERGi õpilaste kaasatust kooli juhtimisel.
- 9) Kasutame kooli sisseastumiskatsete osana lõimitud maailmahariduse testi.
- 10) Sõnastame PERGi rohepõhimõtted.
- 11) Arendame keskkonna- ja demokraatiateemalisi valikmooduleid ja valikaineid.
- 12) Kogukonnategevuste regulaarne kajastamine meedias, sotsiaalmeedias jm.
- 13) Taotleme edukalt Erasmuse õpirände akrediteeringu.
- 14) Korraldame igal aastal rattanädala, rattakampaania ja rattaparaadi Tour de PERG.
- 15) Kasutame enesehindamisel MTÜ Mondo maailmahariduse kooli tervikliku lähenemise hindamismudelit ja seame tulemuste põhjal igal aastal uued arengusihid.



4. ARENGUKAVA ELLUVIIMINE JA HINDAMINE

Arengukava suurtest sihtidest lähtuvad vahe-eesmärgid sõnastatakse iga-aastases üldtööplaanis ning juhttiimi ja valdkondade vastutusena. Kooli juhttiim hindab iga kalendriaasta lõpus tegevuste mõju ja teeb muudatusettepanekud.

Hoiame arengukava elusa dokumendina kord trimestris toimuval juhttiimi arenduspäeval, seostame arengukava sihid personalistrateegia ning kooli eelarve prioriteetidega.

Mõju hindamiseks osaleme igal aastal HARNO rahulolu-uuringus ja Tallinna Ülikooli kooliuuringus, teeme kaks korda aastas õpetajate ja õpilaste rahuloluküsitluse ja töötajate refleksiooniseminari. Juhtkonna ja hoolekogu koosolekutel seirame regulaarselt uuringute tulemusi, tulemused kirjeldame kord aastas sisehindamise aruandes.

4.1. Arengukava uuendamine ja täiendamine

Arengukava uuendatakse tähtaja saabumisel (hiljemalt 2028/2029. õppeaasta teises pooles), kuid oluliste poliitikamuutuste, kriiside või juhtkonna analüüsi tulemusel kohandame mõõdikuid või sihte vajadusel ka varem.

