

1. ÜLDANDMED

Õppekava nimetus: (eesti keeles) Arengukiirendi
Õppekava nimetus: (inglise keeles) Growth Accelerator
Õppekavarühm: Juhtimine ja haldus
Õppe maht ainepunktides: 6 EAP (156 tundi: 48 t kontaktõpe, 108 t iseseisev töö)
Õppekeel: Eesti keel / Inglise keel
Sihtrühm ja/või õppe alustamise tingimused: Keskastme- ja tippjuhid, ettevõtjad ning eksperdid, kellel on vähemalt 5-aastane juhtimiskogemus, ning soov lahendada reaalselt juhtimisväljakutset.
Õppekava koostamise alus: EBS-i täiendusõppe strateegiline raamistik, Dee Finki tähendusliku õppimise taksonoomia.

2. ÕPPEKAVA EESMÄRK JA ÕPIVÄLJUNDID

Programmi eesmärk on toetada juhtide isiklikku ja professionaalset arengut, lahendades individuaalseid juhtimisväljakutseid personaalse arengupartnerluse, kogukondliku õpikeskkonna ja õppimise kaudu.
Koolituse edukalt läbinud õppija:

- Sõnastab ja struktureerib selgelt isikliku või organisatsioonilise juhtimisväljakutse, lähtudes põhjalikust eneseanalüüsist.
- Rakendab sihipäraselt sobivaid juhtimisteooriaid, juhtumianalüüsi ja praktikute kogemusi oma juhtimisprobleemi lahendamisel ning analüüsib kriitiliselt tehtud valikuid, saadud õppetunde ja isiklikku arengut.
- Koostab ja esitleb struktureeritud õpiteekonna (arenguaruande) ning esitab lõputöötoas kokkuvõtte, mis demonstreerib omandatud teadmisi, oskusi ja nende mõju praktikas ning pakub väärtust ka kogukonnale
- Panustab aktiivselt õppivasse kogukonda, jagades oma kogemusi ning andes konstruktiivset tagasisidet teiste osalejate arengule.

3. ÕPPEPROTSESSI KIRJELDUS

Õppeprotsess on üles ehitatud personaalse ja praktilise õppimise põhimõtetele, ühendades juhtimispraktikast lähtuvad reaalelulised väljakutsed eneserefleksiooni, arengupartnerluse ja kogukondliku õppimisega. Programm toetab enese- ja organisatsiooniarengu vajaduste mõtestamist, kasutades õppemeetoditena arengupartnerlust, reflektiivseid arutelusid, juhtumipõhist õpet, probleemikeskset lähenemist ning kogemusõppesse juurdunud tegevusi. Õppijad rakendavad kaasaegseid juhtimisteooriaid ja praktikute kogemusi oma kontekstis, toetudes ka tehisintellekti võimalustele. Iseseisev töö moodustab olulise osa õppeprotsessist ja hõlmab eneseanalüüsi, arengupäeviku pidamist, individuaalset eesmärgistamist ning praktiliste muudatuste elluviimist tööalasel tasandil. Programmi jooksul vastutab õppija aktiivselt oma arengu eest, toetudes arengupartneri ja kaasõppijate toetusele. Koostöös mitmekesise juhtide kogukonnaga toimuvad arutelud ja tagasisidevahetus, mis aitavad süvendada juhtimiskompetentse, tugevdada eneseteadlikkust ja kujundada sihikindlamat juhtimispraktikat.

3.1 ÕPPE SISU, ÕPPEMEETODID, MAHU JAOTUS

Arengukiirendi 12-nädalane arengutsükkel koosneb kolmest etapist ning kulmineerub lõputöötoaga. Iga osaleja keskendub individuaalse juhtimisväljakutse lahendamisele, tuginedes isiklikele eesmärkidele ja praktilisele tegevusele. Õppeprotsess toetub praktilisele probleemilahendusele ja reflektiivsele õppimisele.

3.2 ÕPPEKESKKONNA KIRJELDUS

Õppetöö toimub Estonian Business Schooli kaasaegses ja õppimist toetavas keskkonnas Tallinnas, A. Lauteri 3. Õppijatele on tagatud ligipääs mugavatele ja töötervishoiu nõuetele vastavatele õpperuumidele, raamatukogule. Õppeprotsessi toetavad veebipõhised lahendused, nagu Zoom, MS Teams või Canvas Conference. Õppehoones on õppijatele on tasuta WiFi.

4. NÕUDED LÕPETAMISEKS, HINDAMINE JA VÄLJASTATAVAD DOKUMENDID

4.1 NÕUDED LÕPETAMISEKS, SH HINDAMISMEETODID JA -KRITERIUMID

Arengukiirendi programmi ühe arengutsükli (6 EAP, 156 akadeemilist tundi) edukaks lõpetamiseks peab õppija läbima tervikliku õppetsükli, mille kestus võib olla 6 kuni 24 nädalat, sõltuvalt õppija vajadustest ja võimalustest. Tsükkel koosneb kolmest järjestikusest etapist. Alljärgnevalt on toodud **näidisjaotus 12-nädalase tsükli korral**:

- **Etapp 1: Arenguvajaduse kaardistamine** (nädalad 1–4) – õppija määratleb individuaalse juhtimisväljakutse, viib läbi eneseanalüüsi ning koostab koos arengupartneriga isikliku arenguplaani.
- **Etapp 2: Lahenduste loomine ja katsetamine** (nädalad 5–10) – õppija rakendab valitud teooriaid ja meetodeid oma töökeskkonnas ning analüüsib nende mõju. Igal nädalal esitab ta arengupartnerile kirjaliku refleksiooni.
- **Etapp 3: Lõputöötuba ja tulemuste esitlemine** (nädalad 11–12) – õppija struktureerib oma õpiteekonna, valmistab ette esitluse ning osaleb lõputöötoa disainimisel ja läbiviimisel koos arengupartneri ning teiste samal ajal lõpetavate õppijatega. Lõputöötuba on **koostööne ruum**, kus esitletakse individuaalseid õpiteekondi ning arutletakse nende mõju ja edasiste arenguvõimaluste üle.
- **Koostama hindamisdokumendi (arenguaruande):** Õppija koostab tervikliku **arenguaruande**, mis tõendab õpiväljundite saavutamist ning sisaldab järgmisi elemente:

Õppeleping: õppija kirjeldab individuaalse juhtimisprobleemi ja eesmärgistatud arenguplaani.

Tõendusmaterjalid: õppija lisab projekti käigus loodud sisulised väljundid (nt strateegiadokumendid, mudelid, prototüübid).

Refleksioonipäevikud: õppija esitab iganädalased analüüsid õppetundidest, valikutest ja muutustest.

Allikate loetelu: õppija lisab kasutatud teadus- ja praktikapõhised materjalid.

Lõputöötoa aruanne: õppija lisab visuaalse ja suulise kokkuvõtte oma õpiteekonnast ja tulemustest.

Lõpuesitlus hindab komisjon, kuhu kuuluvad: arengupartnerite kolleegiumi liikmed sh osaleja arengupartner. Hindamine toimub skaalal „arvestatud / mittearvestatud“. EAP-d väljastatakse ainult juhul, kui kõik nõuded on täidetud ja arenguaruanne vastab hindamiskriteeriumitele.

4.2 Väljastatavad dokumendid

- Tunnistus (kui õpiväljundid on saavutatud ja hindamine toimunud)
- Tõend (kui õpiväljundite saavutamist ei hinnatud või ei saavutatud)

5. KOOLITAJATE KVALIFIKATSIOONI ÜLDINE KIRJELDUS

Koolitajatelt eeldatakse magistrikraadi (või sellele vastavat kvalifikatsiooni) ning vähemalt kümneaastast praktilist juhtimiskogemust. Soovituslik on varasem kogemus täiskasvanute koolitamisel, eriti arengupõhise ja kogemusõppe metoodika kasutamisel. Koolitajad peavad olema võimelised toetama õppijat tema isiklikul arenguteekonnal, ühendades teoreetilised teadmised praktilise juhtimiskogemusega ning rakendades coachivat ja reflekteerivat juhendamisstiili. Täiskasvanute õppimise põhimõtete tundmine on koolitaja kompetentsuse oluline osa ning selle olemasolu hindab õppeasutus.