



ET2020 tööühm

# Alusharidus ja lapsehoid

Kuidas värvata, koolitada ja  
motiveerida kõrgelt  
kvalifitseeritud töötajaid

Lõpparuanne – detsember 2020

**EUROOPA KOMISJON**

Hariduse, noorte, spordi ja kultuuri peadirektoraat  
Direktoraat B — Noored, haridus ja Erasmus+  
Üksus B.2 – Koolid ja mitmekeelsus

Kontaktisik: Géraldine Libreau  
E-post: [EAC-ET2020-WG-ECEC@ec.europa.eu](mailto:EAC-ET2020-WG-ECEC@ec.europa.eu)

Euroopa Komisjon  
B-1049 Brüssel

# **Alusharidus ja lapsehoid**

**Kuidas värvata, koolitada ja  
motiveerida kõrgelt kvalifitseeritud  
töötajaid**

### Kuidas võtta ühendust ELiga

Europe Direct on teenus, mis aitab leida vastuseid  
Euroopa Liiduga seonduvatele küsimustele.

Teenusega saab ühendust võtta:

- helistades tasuta infotelefonil: 00 800 6 7 8 9 10 11  
(mõned mobiilioperaatorid võivad võtta kõnetasu),
- helistades lauatelefoninumbril: +32 22999696 või
- saates e-kirja: [https://europa.eu/european-union/contact\\_en](https://europa.eu/european-union/contact_en) kaudu

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2021.

© Euroopa Liit, 2021

Reprodutseerimine on lubatud, kui osutatakse allikale.

Euroopa Komisjoni dokumentide taaskasutamist reguleerib komisjoni otsus  
2011/833/EL (ELT L 330, 14.12.2011, lk 39).

ELi autoriõigusega kaitsmata fotode või muu materjali kasutamiseks ja paljundamiseks tuleb küsida luba  
otse autoriõiguse valdaja(te)lt.

Fotol naine lapsega © Liderina – allikas: istock.com

Fotol täiskasvanud ja lapsed © Omgimages – allikas: istock.com

Dessin : Kaanefoto © Top Vectors – allikas: istock.com

PDF ISBN 978-92-76-25376-1 doi:10.2766/489043 NC-03-20-770-EN-N

# Sisukord

<b>Kokkuvõte .....</b>	<b>7</b>
<b>Sissejuhatus .....</b>	<b>10</b>
<b>1. Kes töötavad alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas? .....</b>	<b>14</b>
<b>2. Kuidas muuta see kutseala atraktiivsemaks? .....</b>	<b>16</b>
2.1 Miks on vaja muuta see kutseala atraktiivsemaks? .....	16
Kõrgelt kvalifitseeritud ja motiveeritud töötajad pakuvad kvaliteetsemat teenust ....	16
Kvalifitseeritud ja mitmekesise taustaga töötajaid ei ole alati piisavalt .....	17
2.2 Kutseala väärtustamine .....	25
2.3 Teavituskampaaniad .....	28
2.4 Värbamisstrateegiad .....	29
Kvalifikatsioonitasemed .....	29
Kutsealale suundumise ja kutsealal töötamise võimaluste mitmekesistamine .....	32
Palju erinevaid võimalusi, et meelitada kutsealale väga erineva taustaga kandidaate .....	41
Tööjõu mitmekesistamine .....	45
2.5 Motiveerivate ja dünaamiliste karjäärivõimaluste pakkumine .....	54
Kutsealase arengu võimalused .....	55
Alushariduse ja lapsehoiu valdkonna juhtide karjäärivõimalused .....	55
Võimalus töötada alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas erinevates rollides .....	56
2.6 Töötingimuste parandamine .....	58
Töötajate ja laste suhtarv .....	58
Palgad .....	63
„Lapsevaba“ aeg .....	68
Tööaeg ja tööleping .....	72
Töökeskkond .....	74
<b>3. Töötajate professionaalsus on kõrge kvaliteedi tagatis .....</b>	<b>76</b>
3.1 Rohkem tähelepanu alusharidus- ja lapsehoiutöötajate professionaalsuse suurendamisele .....	80
3.2 Alusharidus- ja lapsehoiutöötajate pädevuste kaardistamine .....	81
3.3 Teekond kutsealasest põhikoolitusest täienduskoolituseni .....	87

Teekonna väärtustamine .....	87
Riiklikud või süsteemi tasandi strateegiad.....	88
Koostööl ja ühistel väärtustel põhinevad strateegiad .....	93
3.4 Teekonna alustamine .....	95
Põhikoolitus: strateegiad .....	95
Põhikoolituse kvaliteet .....	104
Näited kogu süsteemi hõlmavatest põhikoolituse strateegiatest .....	112
3.5 Kutsealase teekonna jätkamine .....	114
Osalemine kutsealases täienduskoolituses .....	115
Kutsealase täienduskoolituse korraldamine ja rahastamine .....	117
Kutsealase täienduskoolituse ülesehitus ja pakkumine .....	122
Õpistrateegiad .....	131
Näited kogu süsteemi hõlmavatest kutsealase täienduskoolituse strateegiatest .....	140
<b>Kokkuvõte .....</b>	<b>144</b>
<b>1. lisa – ELi alushariduse ja lapsehoiu kvaliteediraamistik .....</b>	<b>145</b>
<b>2. lisa – Euroopas kasutatavad alushariduse ja lapsehoiu mõisted ...</b>	<b>150</b>
<b>3. lisa – Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku väidete kaardistamine võrreldes põhipädevustega .....</b>	<b>162</b>
<b>Tänuõnad.....</b>	<b>167</b>

# Kokkuvõte

Hea väljaõppega ja motiveeritud spetsialistid aitavad tagada, et kõigile lastele ja peredele on kättesaadav kvaliteetne alusharidus ja lapsehoid (edaspidi ka „alusharidus“). Euroopa Liit (EL) on seda ideed propageerinud juba aastaid. ELi toetuse hulka kuulub liikmesriikide haridusministrite poolt 22. mail 2019. aastal vastu võetud nõukogu soovitus kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiusteede kohta<sup>1</sup>. Selles soovitatakse liikmesriikidel „toetada alusharidus- ja lapsehoiutöötajate, sealhulgas juhatajate professionaalsuse parandamist“.

Euroopa Liidu haridus- ja koolituselase poliitilise koostööraamistiku osana loodi Euroopa Komisjoni eksperdirühm, mis toimib kogemuste ja tavade vahetamise foorumina. Kahe aasta jooksul (2018–2020) arutas töörühm, kuidas parandada alushariduse ja lapsehoiu kvaliteeti, pöörates erilist tähelepanu kaasamisele ja töötajate arengule<sup>2</sup>. Töörühma kuulusid eksperdid 35 riigist<sup>3</sup>, kaheksa Euroopa organisatsiooni esindajad, kellel on teadmised alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas<sup>4</sup>, ning kolme Euroopa ja rahvusvahelist organisatsiooni<sup>5</sup> esindajad.

Käesolev aruanne keskendub alusharidus- ja lapsehoiutöötajate (edaspidi ka „alusharidustöötajad“) töölevõtmisele ja tööle hoidmisele ning selles uuritakse, millised on parimad viisid pakkuda töötajatele nii kutsealast põhikoolitust kui ka täienduskoolitust. Tuntakse heameelt selle üle, et valdavale enamikule alusharidus- ja lapsehoiutöötajatest meeldib töötada lastega ning nad teavad, et neil on laste elule väga suur mõju. Samas on valdkond laienemas, ootused töötajatele kasvavad ning võimalused töötada väikelastega on üha mitmekesisemad. Seda arvesse võttes uuritakse aruandes, kuidas muuta alushariduse ja lapsehoiu tavad ja korraldust, et tagada piisav arv kõrgelt kvalifitseeritud ja motiveeritud töötajaid. Aruandes esitatakse kokkuvõtlikult olemasolevate uuringute tulemused ja vaadeldakse, mida on tehtud, et tugevdada riiklikke, piirkondlikke ja kohalikke tavad.

Aruandes mõeldakse, et pakutava alushariduse ja lapsehoiu kvaliteet sõltub suuresti valdkonnas töötavate inimeste professionaalsusest, pädevusest ja pühendumusest, mistõttu töötajate koolituse ja arengu toetamine muutub järjest tähtsamaks. Aruandes pakutakse välja alushariduse ja lapsehoiu tugi- ja põhitöötajate (abiõpetajate ja pedagoogide) ning juhtide põhipädevuste kogum. Lisaks vaadeldakse praegu kasutusel olevaid erinevaid tavad alusharidus- ja lapsehoiutöötajate kutsealase põhi- ja täienduskoolituse tugevdamiseks.

---

<sup>1</sup> Nõukogu soovitus kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiusteede kohta (2019/C 189/02).

<sup>2</sup> Alushariduse ja lapsehoiu kaasamisvahend on kättesaadav aadressil: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/399018>

<sup>3</sup> Austria; Belgia; Bulgaaria; Eesti; Hispaania; Horvaatia; Iirimaa; Island; Itaalia; Kreeka; Küpros; Liechtenstein; Leedu; Luksemburg; Läti; Madalmaad; Malta; Norra; Poola; Portugal; Prantsusmaa; Põhja-Makedoonia; Rootsi; Rumeenia; Saksamaa; Serbia; Slovakkia; Sloveenia; Soome; Šveits; Taani; Tšehhi Vabariik; Türgi; Ungari; Ühendkuningriik.

<sup>4</sup> Alliance for Childhood; International Step by Step Association (ISSA); Eurochild; Eurocities; Euroopa Ametiühingute Hariduskomitee (ETUCE); Euroopa Avaliku Sektori Töötajate Ametiühingute Liit (EPSU); Euroopa puuetega inimestele teenusosutajate liit (EASPD); Haridusvaldkonna Töötajate Euroopa Organisatsioon (EFEE).

<sup>5</sup> Eurydice; Eurofound; OECD.

Aruandes käsitletakse järgmisi küsimusi ja teemasid:

Kes töötavad alushariduse ja  
lapsehoiu valdkonnas?

Abiõpetajad

Koolieelse lasteasutuse  
õpetajad

Juhid

Kuidas muuta see kutseala  
atraktiivsemaks?

Miks on vaja sellega  
tegeleda?

Kutseala väärtustamine

Värbamisstrateegiad

Karjäärivõimalused

Töötingimused

Töötajate koolitus: kõrge  
kvaliteedi tagatis

Pädevuste kaardistamine

Kutsealane areng

Kutsealane põhikoolitus

Kutsealane  
täienduskoolitus

**Aruandes jõutakse järeldusele, et alushariduse ja lapsehoiu kvaliteet paraneb, kui on piisavalt töötajaid, nad on kõrgelt kvalifitseeritud, haritud ja motiveeritud kutsealal jätkama. Aruandes järeldatakse, et:**

- 1. Kõikide alushariduse ja lapsehoiu korralduse ja pakkumisega seotud sidusrühmade ülesanne on suurendada alushariduse ja lapsehoiu valdkonna atraktiivsust ning toetada alusharidus- ja lapsehoiutöötajate kutsealast arengut.** Nende sidusrühmade hulka kuuluvad riiklikud ja kohalikud otsustajad, tööandjad, alushariduse ja lapsehoiu valdkonna juhid, ametiühingud, sotsiaalpartnerid ning haridus- ja koolitusasutused.
- 2. Alushariduse ja lapsehoiu valdkond vajab teenitult tunnustamist, millel on positiivne mõju värbamisele ja töötajate kutsealal hoidmisel.** Valdkonna tunnustamist saab parandada toetava/poliitilise tegevusega, et:
  - a.** toetada alushariduse ja lapsehoiu hariduslikku ja kaasavat väärtust, kvaliteetse alushariduse ja lapsehoiu kasu ja mõju lastele, peredele ja ühiskonnale ning kvalifitseeritud ja motiveeritud töötajate rolli
  - b.** parandada alusharidus- ja lapsehoiutöötajate kutsealase arengu ja karjäärivõimalusi, tõsta palku ja parandada töötingimusi
- 3. Valdkond muutub atraktiivsemaks, kui läheneda värbamisstrateegiatele loominguliselt:**
  - a.** alusharidus- ja lapsehoiutöötajate rollide arvu suurendamine ja mitmekesisemate võimaluste pakkumine võimaldab värvata erinevate oskuste ja pädevustega töötajaid
  - b.** kutseala valimiseks uute võimaluste pakkumine ja värbamise meetodite mitmekesistamine aitab äratada huvi väga erineva taustaga kandidaatides
- 4. Töötajate põhipädevuste kogumi loomine ja kasutamine aitab muuta selgemaks, milliseid oskusi ja võimeid alusharidus- ja lapsehoiutöötajatelt oodatakse.** Alushariduse ja lapsehoiu valdkonna sidusrühmad kasutavad seda pädevuste kogumit, et:
  - a.** koostada ja kehtestada riiklikud/kohalikud strateegiad üksikisikute ja meeskondade pädevuste parandamiseks



- b.** suunata kutsealase põhi- ja täienduskoolituse õppekavade sisu

**5. Alusharidus- ja lapsehoiutöötajate osalemine kvaliteetses kutsealases põhi- ja täienduskoolituses on kvaliteetse alushariduse ja lapsehoiu pakkumise tagamiseks esmatähtis.** Selle saavutamiseks tuleb kasutada erinevaid strateegiaid:

- a.** kõrvaldada asjaolud, mis takistavad töötajaid osalemast kutsealases täienduskoolituses
- b.** suurendada õppimisvõimalusi ja tunnustada töökohapõhise õppimise, meeskonnapõhise õppimise, juhendamise ja kolleegide toetuse väärtust.

# Sissejuhatus

Euroopa Liit on aastaid toetanud ideed, et hea väljaõppega ja motiveeritud spetsialistid aitavad tagada, et kõigile lastele ja peredele on kättesaadav kvaliteetne alusharidus ja lapsehoid.

Liikmesriigid on võtnud eesmärgiks luua Euroopa haridusruum<sup>6</sup>, mis võimaldab kõigil noortel saada parim haridus ja koolitus ning leida töö kõikjal Euroopas. Euroopa haridusruumi tähtsaimaks osaks on meetmete väljatöötamine, mis võivad mõjutada isikute väljavaateid saada haridus, leida töö ja olla edasises elus edukas. Aruandes järeldatakse, et:

- Alusharidus ja lapsehoid paneb aluse edasisele ning on tõhus investering haridusse ja koolitusse;
- Kvaliteetne alusharidus ja lapsehoid on esmatähtsad, et parandada haridustulemusi ja anda õiglane stardipunkt kõigile lastele, eelkõige ebasoodsa taustaga lastele.

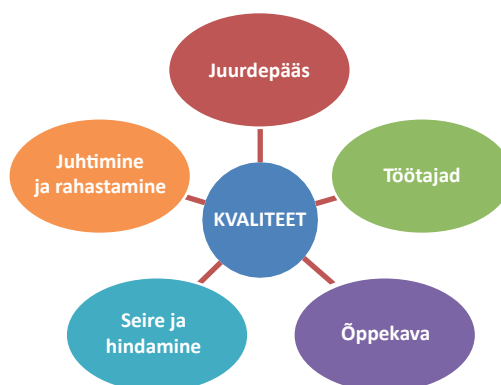
Seetõttu rõhutatakse Euroopa sotsiaalõiguste sambas<sup>7</sup>, et „lastel on õigus kvaliteetsele ja taskukohasele alusharidusele ja lapsehoiule“ ning selle esimeses põhimõttes on sätestatud õigus kvaliteetsele ja kaasavale haridusele, koolitusele ja elukestvale õppele, mis kehtib nii laste kui ka alusharidus- ja lapsehoiutöötajate suhtes. Tulevases Euroopa lastegarantiis<sup>8</sup> rõhutatakse samuti vajadust tagada taskukohane alusharidus ja lapsehoid haavatavatest elanikkonnarühmadest pärit lastele.

Lisaks võtsid liikmesriikide haridusministrid 22. mail 2019. aastal vastu nõukogu soovitus kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiusteede kohta<sup>9</sup>, milles sätestatakse järgmist:

- luua ELis ühine arusaam sellest, mida tähendab kvaliteetne teenus seoses alushariduse ja lapsehoiuga;
- toetada ELi liikmesriike nende püüdlustes parandada oma alusharidus- ja lapsehoiusteede kättesaadavust ja kvaliteeti.

Seda täiendab ELi alushariduse ja lapsehoiu kvaliteediraamistik, milles märgitakse, et kvaliteeti mõjutab viis mõõdet:

Vt täielikku raamistikku 1. lisas.



<sup>6</sup> [https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area\\_en](https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area_en)

<sup>7</sup> [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en)

<sup>8</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1428&langId=en>

<sup>9</sup> Nõukogu soovitus kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiusteede kohta (2019/C 189/02)

Nõukogu soovitusel soovitatakse liikmesriikidel *toetada alusharidus- ja lapsehoiutöötajate, sealhulgas juhatajate professionaalsuse parandamist. Sõltuvalt olemasolevast kutsekvalifikatsioonist ja töötingimustest võib edukas tegevus hõlmata järgmist:*

- *tõsta alushariduse ja lapsehoiu kutsealade staatust, töötades välja kõrged kutsestandardid, pakkudes koolieelse lasteasutuse õpetajatele atraktiivset tööalast staatust ja karjäärivõimalusi, püüdes saavutada paremat soolist tasakaalu ja luues madala või puuduva kvalifikatsiooniga töötajatele võimalused professionaalsuse parandamiseks ning abiõpetajatele erivõimalused kvalifikatsiooni omandamiseks;*
- *parandada kutsealast põhi- ja täienduskoolitust, et võtta igakülgset arvesse laste heaolu, õppimis- ja arenguvajadusi, ühiskonna arengut ja soolist tasakaalu ning järgides täielikult lapse õigusi;*
- *võimaldada töötajatele aega professionaalset arengut toetavateks tegevusteks – refleksiooniks ja kavandamiseks, vanemate kaasamiseks ja koostööks muude spetsialistide ja kolleegidega;*
- *anda töötajatele pädevus tulla toime erineva tausta ja hariduslike erivajaduste, sealhulgas puuetega laste konkreetsete vajadustega ning valmistada töötajaid ette tööks mitmesuguste rühmadega.*

Käesolev aruanne keskendub järgmisele:

- kuidas meelitada kvalifitseeritud ja motiveeritud töötajaid alushariduse ja lapsehoiu sektorisse tööle ja neid seal hoida. Eesmärk on innustada otsustajaid ning alushariduse ja lapsehoiu valdkonna tööandjaid reformima ja täiustama oma protsesse, et värvata ja hoida pädevaid ja motiveeritud töötajaid;
- kuidas tugevdada töötajate professionaalsust. Esitatakse soovitusi ja tuuakse näiteid, et aidata otsustajatel, alushariduse ja lapsehoiu valdkonna tööandjatel ja sotsiaalpartneritel parandada alushariduse ja lapsehoiu kvaliteeti töötajate professionaalsuse suurendamise läbi.

## Juhised lugejale

### Kellele on aruanne mõeldud?

Aruanne on koostatud neile, kes vastutavad alushariduse ja lapsehoiu sektori eest süsteemi tasandil. Kuigi enamik aruande lugejaist töötavad riiklikul, piirkondlikul või kohalikul tasandil, võivad näited tulemuslikust tegevusest huvi pakkuda ka alushariduse ja lapsehoiu valdkonna juhtidele ja tööandjatele.

Näited peaksid innustama mõtisklema ja mõtlema, võttes arvesse, et iga lugeja sõltub oma alusharidus- ja lapsehoiustsüsteemi poliitilisest keskkonnast, selle rahastamise korraldusest ja kultuurilisest taustast. Kuigi pole tõenäoline, et iga konkreetset tava saab erinevas olukorras täielikult jäljendada ja korrata, soovitakse aruandes tutvustada juba kasutatavaid tavasid ja lähenemisviise, mida saaks kasutada teises riigis (võimalike muudatustega, et võtta arvesse erinevat olukorda).

## Kes on aruande koostajad?

Aruande koostas Euroopa Komisjoni töörühm, kuhu kuulusid eksperdid 35 riigist<sup>10</sup>, kaheksa Euroopa organisatsiooni esindajad, kellel on teadmised alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas<sup>11</sup>, ning kolme Euroopa ja rahvusvahelist organisatsiooni<sup>12</sup> esindajad.

Euroopa Komisjon moodustas töörühma 2020. aasta haridus- ja koolituselase poliitikaraamistiku<sup>13</sup> osana, et luua vastastikuse õppimise foorum kaheks aastaks (2018–2020).

## Metoodika

Töörühmale tehti ülesandeks keskenduda järgmisele:

- sotsiaalne kaasamine, sest alushariduses ja lapsehoius osalemine võib vähendada erineva taustaga laste (sealhulgas erivajadustega/täiendavate vajadustega laste) õpitulemuste erinevust, suurendada sotsiaalset sidusust ning toetada uute sisseastujate ja vähemusrühmadest pärit laste varajast keeleõpet;<sup>14</sup>
- töötajate professionaalsus kui atraktiivse, kestliku ja väga pädeva kutseala loomise alus. Ülesanne hõlmas kutsealast põhi- ja täienduskoolitust, karjäärivõimalusi, töötajate mitmekesisust (nt soolise ebavõrdsuse kaotamine, erineva etnilise taustaga töötajate toetamine) ja töötajate töötingimusi.

Tuginedes alushariduse ja lapsehoiu Euroopa kvaliteediraamistikule ning uuringute tulemustele ja tõenditele arutas töörühm oma kogemusi alusharidus- ja lapsehoiutöötajate professionaalsuse suurendamisel. Need mõtisklused ja töörühma järeldused on esitatud käesolevas aruandes. Koolitatud, motiveeritud ja toetatud töötajate tähtsus on neile, kes juhivad alusharidus- ja lapsehoiusteeme ja -asutusi, ilmne, kuid õiget mehhanismi töötajate värbamiseks ja piisavaks koolitamiseks nende karjääri kõikides etappides on raske luua.

Seetõttu käsitles töörühm järgmisi põhiküsimusi:

- kuidas meelitada alushariduse ja lapsehoiu valdkonda tööle ja hoida kõrgelt kvalifitseeritud, motiveeritud ja mitmekesisest tööjõudu?
- kuidas toetada kõikide töötajate ja juhtide dünaamilist ja motiveerivat karjääri?
- millised põhipädevused peaksid alusharidus- ja lapsehoiutöötajatel olema?

<sup>10</sup> Austria; Belgia; Bulgaaria; Eesti; Hispaania; Horvaatia; Iirimaa; Island; Itaalia; Kreeka; Küpros; Liechtenstein; Leedu; Luksemburg; Läti; Madalmaad; Malta; Norra; Poola; Portugal; Prantsusmaa; Põhja-Makedoonia; Rootsi; Rumeenia; Saksamaa; Serbia; Slovakkia; Sloveenia; Soome; Šveits; Taani; Tšehhi Vabariik; Türgi; Ungari; Ühendkuningriik.

<sup>11</sup> Alliance for Childhood; International Step by Step Association (ISSA); Eurochild; Eurocities; Euroopa Ametiühingute Hariduskomitee (ETUCE); Euroopa Avaliku Sektori Töötajate Ametiühingute Liit (EPSU); Euroopa puuetega inimestele teenusosutajate liit (EASPD); Haridusvaldkonna Töötajate Euroopa Organisatsioon (EFEE).

<sup>12</sup> Eurydice; Eurofound; OECD.

<sup>13</sup> [https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework\\_en](https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_en).

<sup>14</sup> Töörühm avaldas ka alusharidusse ja lapsehoiu kaasamise töövahendi:

<https://data.europa.eu/doi/10.2766/399018>

- kuidas neid pädevusi, mis võivad olla seotud ametliku kvalifikatsiooniga, kõige paremini arendada (nt võimaldavad tegevuspõhimõtted ja keskkond, õpistrateegiad)?
- millised on parimad meetmed alusharidus ja lapsehoiutöötajate professionaalsuse suurendamiseks ja selle üle arvepidamiseks?

Aruandes esitatud näited pärinevad tööühma liikmetelt, sealhulgas võrgustikku Eurocities kuuluvatelt kohalikest omavalitsustelt.

## Märkused

Nõukogu soovitustes mõistetakse alusharidust ja lapsehoidu kui mis tahes reguleeritud korraldust, mis tagab lastele hariduse ja hoiu alates sünnist kuni kohustusliku algkoolieani, sõltumata võimalustest, rahastamisest, lahtiolekuaegadest või programmi sisust, ning hõlmab lapsehoiuasutusi ja perekondlikku päevahoidu, era- ja avaliku sektori rahastust ning eelkooliealistele ja koolieelikele lastele suunatud teenuseid.

Käesolev aruanne keskendub reguleeritud korraldusele, mis tagab lastele hariduse ja hoiu alates sünnist kuni kohustusliku algkoolieani ning hõlmab lapsehoiuasutusi, era- ja avaliku sektori rahastust ning eelkooliealistele ja koolieelikele suunatud teenuseid.

Aruandes esitatud näited ja soovitused hõlmavad väga erinevaid alushariduse ja lapsehoiu pakkujaid ning on valitud, et näidata pakkumise mitmekesisust ja tutvustada paljusid tõhusaid strateegiaid, mida kasutatakse alusharidus- ja lapsehoiutöötajate professionaalsuse suurendamiseks.

# 1. Kes töötavad alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas?

Alusharidus- ja lapsehoiutöötajad on kõik töötajad, kes töötavad vahetult lastega mis tahes reguleeritud asutuses, mis pakub lastele haridust ja hoidu alates sünnist kuni kohustusliku algkoolieani<sup>15</sup>. Nende hulka kuuluvad juhid ja juhatajad (kes ei tööta alati ise lastega) ning muud alusharidus- ja lapsehoiuasutuse töötajad. See tööjõud on Euroopas arvukas ja väga mitmekesine ning töötajad täidavad väga paljusid erinevaid rolle (vt 2. lisa).

Professionaalsetes multidistsiplinaarsetes meeskondades on selgelt määratletud koolieelse lasteasutuse õpetajate, abiõpetajate ja lasteasutuse juhi rollid ja ülesanded – käesolevas aruandes käsitletakse neid põhjalikult:

- **koolieelse lasteasutuse õpetaja:** (pedagoogilise koolituse läbinud) isik, kes tegelikult lapsi klassis või mängutoas juhendab ja töötab vahetult laste ja nende peredega. Koolieelse lasteasutuse õpetaja (edaspidi ka „pedagoog“) võidakse nimetada pedagoogiks, kasvatajaks, pedagoogiliseks töötajaks, koolieelse lasteasutuse õpetajaks, lasteaiaõpetajaks või alushariduse õpetajaks<sup>16</sup>. Väikeses lasteasutuses võib pedagoogiks olla ka asutuse juhataja, töötades samas vahetult lastega;
- **abiõpetaja:** sellise ametikoha olemasolul töötab abiõpetaja koos koolieelse lasteasutuse õpetajaga lasterühma või klassiga iga päev<sup>17</sup>. Abiõpetaja peab tavaliselt täitma madalamaid kvalifikatsiooniinõudeid kui koolieelse lasteasutuse õpetaja ning need võivad ulatuda ametlike nõuete puudumisest kuni näiteks lõpetatud kutsehariduse nõudeni. 2. lisas esitatakse üksikasjalik loetelu ametikohtadest, mis hõlmavad mõistet „abiõpetaja“ – seda ametikohta kõigis riikides ei ole;
- **alusharidus- ja lapsehoiuasutuse juhataja (juht):** isik, kes vastutab alusharidus- ja lapsehoiuasutuse haldus- ja pedagoogilise juhtimise eest. Juhi rollis olles vastutab juhataja laste järelevalve, muude töötajate järelevalve, vanemate ja eestkostjatega suhtlemise ja/või õppetöö kavandamise, ettevalmistamise ja läbiviimise eest asutuses. Asutuse juhataja võib ka osa oma tööajast tegeleda lastega. Mõnikord on juhi roll jagatud mitme töötaja vahel, kelle ametinimetuseks võib olla juhataja abi, vanemõpetaja, asejuht vms.

Nende rollide (määratlused on inspireeritud OECDst ja need on välja töötanud Eurydice<sup>18</sup>) kohta on kõige rohkem andmeid Euroopa ja riigi/süsteemi tasandil. Väikestes alusharidus- ja lapsehoiuasutustes (edaspidi ka „alusharidusasutused“), mille omanik on asutuse juhataja, on juhataja sageli nii koolieelse lasteasutuse õpetaja kui ka juhi rollis.

Alusharidus- ja lapsehoiuasutustes on veel palju teisi töötajaid, nt kõneteraapeut, erivajadusega lastega tegelevad töötajad, füsioterapeut, muusika- ja keeleõpetajad, kunstiõpetaja, abitöötajad, kes ei tegele õpetamisega, ning tervishoiuspetsialistid

<sup>15</sup> Praegu on Euroopa Liidus 31 miljonit selles vanuses last, kes on alushariduse ja lapsehoiu võimalikud kasutajad. Eurydice, 2019.

<sup>16</sup> Mõnes liikmesriigis ja süsteemis on lapsehoiutöötajad ka väikeste lastega töötavate professionaalsete meeskondade olulised liikmed.

<sup>17</sup> Abiõpetaja võib tegutseda pedagoogina või mitte.

<sup>18</sup> Euroopa Komisjoni/EACEA/Eurydice'i aruanne „Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe – 2019 Edition“. Eurydice Report. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2019.

või sotsiaaltöötajad, hooldajad, lapsevanemad ja muud isikud, kes teevad alusharidus- ja lapsehoiuasutuses vabatahtlikku tööd või toetavad seda. Lisaks töötab valdkonnas palju inimesi väljaspool alusharidus- ja lapsehoiuasutust, nt lapsehoidjad ja perede tugitöötajad jne. Mõned neist rollidest on määratletud<sup>19</sup> järgmiselt:

**Professionaalne roll:** Professionaalne roll on reguleeritud ja nõuab isikutelt, et nad arendaksid ennast ja mõtestaksid oma tegevust ning looksid koos lapsevanemate ja lastega õpikeskkonna, mida pidevalt uuendatakse ja täiustatakse. Selles rollis olevatel töötajatel peab olema nõuete kohane kvalifikatsioon ning nad peavad võtma vastutuse kõrge kvaliteediga alushariduse ja lapsehoiu pakkumise eest kooskõlas olemasolevate vahenditega ning süsteemi nõuete ja ootustega.

**Professionaalne juhtimine:** Alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas eeldab professionaalne juhtimine oskusi, käitumist ja pädevusi, mis toetavad laste eest hoolitsemist ja nende harimist, pedagoogikat, vanemate ja kohaliku kogukonna kaasamist, töötajate juhtimist ja töö korraldamist. Sarnaselt teiste haridusvaldkonna juhtidega peavad alushariduse ja lapsehoiu valdkonna juhid looma töökultuuri ja seadma eesmärgid, mis tagavad kvaliteetse hariduse lastele ning töötajate ja lapsevanemate kaasamise ja toetamise.

Uuringud<sup>20</sup> on näidanud, kui tähtsad on alushariduses ja lapsehoius abiõpetajad, kelle roll on sageli vähem nähtav ning kelle arvamust ei võeta personaliküsimuste lahendamisel mitte alati arvesse. See amet, mis ei paku alati karjääri võimalusi, on professionaalse alushariduse ja lapsehoiu pakkumisel väga oluline. Kuna paljudes (kuigi mitte kõigis) riikides ning alusharidus- ja lapsehoiuasutustes täidavad abiõpetajad erinevaid ülesandeid, hõlmab käesolevas aruandes esitatud analüüs ka neid.

Kuigi alusharidus- ja lapsehoiuasutustes on palju erinevaid ametikohti, eeldatakse neilt suures osas sama ning neid ootusi kirjeldatakse allpool osas, mis käsitleb põhipädevusi, nt eeldatakse, et kõik töötajad järgivad väärtushinnanguid ja kohalikul, piirkondlikul või riigi tasandil kehtestatud korda; eeldatakse, et töötajad:

- toetavad iga lapse arengut ja õppimist;
- tagavad laste ohutuse;
- toetavad laste alusharidus- ja lapsehoiusteemi tulekut ja sealt väljumist;
- on teadlikud oma tegevuse mõjust lastele, kelle eest nad vastutavad;
- tunnustavad laste erinevat kultuuri- ja sotsiaalset tausta;
- teevad koostööd kõigi peredega, sealhulgas nendega, kelle väärtushinnangud ja hoiakud võivad olla väga erinevad, ning kohtlevad kõiki lapsi ja peresid austusega;
- teevad koostööd kohaliku kogukonnaga ning alusharidus- ja lapsehoiusteemi sees;
- töötavad meeskonnas.

---

<sup>19</sup> Euroopa Komisjoni ettepanek „Alushariduse ja lapsehoiu kvaliteediraamistiku peamised põhimõtted“, Euroopa Komisjon, Brüssel, 2014.

<sup>20</sup> Peeters, J.; Sharmahd, N.; Budginaité I., ‘Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification’, NESET II report, Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2016.

## 2. Kuidas muuta see kutseala atraktiivsemaks?

### 2.1 Miks on vaja muuta see kutseala atraktiivsemaks?

#### Kõrgelt kvalifitseeritud ja motiveeritud töötajad pakuvad kvaliteetsemat teenust

Uuringutes on aastaid rõhutatud, et alushariduse ja lapsehoiu kvaliteet on seotud töötajate töötingimustega, nt töötajate ja laste suhtarv ning klassi suurus mõjutavad seda, kuidas töötajad lastega suhtlevad, neid toetavad ja õpetavad<sup>21</sup>. Uuringutele tuginedes ja olles konsulteerinud riiklike sidusrühmade esindajatega andis Rahvusvaheline Tööorganisatsioon välja suunised „Alusharidustöötajatele korralike töötingimuste loomise toetamine“ (Promotion of decent working conditions for early childhood education personnel) (2014).<sup>22</sup> Suunistes tunnustatakse alusharidustöötajate esmatähtsat osa kõrge kvaliteediga alushariduse ja lapsehoiu tagamisel kõigile ning rõhutatakse, et rohkem tähelepanu tuleb pöörata töötajate ametialase arengu, staatuse ja töötingimuste parandamisele. Nagu on rõhutatud uuringu ülevaates, mille Bennett ja Moss (2011)<sup>23</sup> viisid läbi projekti „Working for Inclusion“ raames, on töötajatel alushariduse ja lapsehoiu osutamisel keskne roll, kuna tööjõukulud moodustavad suurema osa alusharidusteenuste kogumaksumusest ning just töötajad on need, kellest sõltuvad laste kogemused ja õpitulemused. Seetõttu on alusharidus- ja lapsehoiutöötajate värbamine, koolitamine ja kohtlemine esmatähtis alusharidusteenuste kvaliteedi tagamisel ja kõigi laste kaasamisel.

OECD 2017. aastal tehtud töö pöhinaitajatega<sup>24</sup> kinnitab, et suurendada töötajate rahulolu töökohaga, neid hoida ning sellest tulenevalt parandada alushariduse ja lapsehoiu kvaliteeti, tuleb tagada:

- väike laste ja töötajate suhtarv ning väikesed rühmad;
- konkurentsivõimelised palgad ja muud soodustused;
- mõistlik tööaeg/töökoormus;

---

<sup>21</sup> Eurofound, *Early childhood care: Accessibility and quality of services*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2015.

<sup>22</sup> *ILO policy guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel, Meeting of Experts on Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel*, Geneva, 12–15 November 2013, International Labour Office, Sectoral Activities Department, Genf, 2014.

<sup>23</sup> Bennett, J. and Moss P. *Working for inclusion: how early childhood education and care and its workforce can help Europe's youngest citizens*. Final report of the cross-European programme Working for inclusion: the role of early years workforce in addressing poverty and promoting social inclusion. 2011.

<sup>24</sup> OECD, *Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care, Starting Strong*, OECD Publishing, Paris, 2017.



- väike personalivoolavus;
- hea füüsiline keskkond;
- pädev ja toetav asutuse juht.

Teises OECD ülevaates<sup>25</sup> rõhutatakse töö kvaliteedi tähtsust töötajate heaolu tagamisel. See hõlmab kolme aspekti: tööturu turvalisus, töökeskkonna kvaliteet ja töötasu suurus.

Alushariduse ja lapsehoiu Euroopa kvaliteediraamistikus on *töötajad* nimetatud kui üks viiest mõõtmest, mis tagavad kvaliteetse teenuse. Nõukogu soovitusel kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiusteede kohta soovitatakse liikmesriikidel toetada alusharidus- ja lapsehoiutöötajate, sealhulgas juhatajate professionaalsuse parandamist. Soovitusel märgitakse, et *sõltuvalt olemasolevast kutsekvalifikatsioonist ja töötingimustest võib edukas tegevus hõlmata järgmist:*

- *tõsta alushariduse ja lapsehoiu kutsealade staatust, töötades välja kõrged kutsestandardid, pakkudes koolieelse lasteasutuse õpetajatele atraktiivset tööalast staatust ja karjäärivõimalusi, püüdes saavutada paremat soolist tasakaalu ja luues madala või puuduva kvalifikatsiooniga töötajatele võimalused professionaalsuse parandamiseks ning abiõpetajatele erivõimalused kvalifikatsiooni omandamiseks;*
- *võimaldada töötajatele aega professionaalset arengut toetavateks tegevusteks – reflektatsiooniks ja kavandamiseks, vanemate kaasamiseks ja koostööks muude spetsialistide ja kolleegidega.*

## Alati ei ole piisavalt kvalifitseeritud ja mitmekesise taustaga töötajaid

### Töötajate puudus: praegune olukord

Uuringud kinnitavad üha enam, et töötajate oskused ja pädevus ning alushariduse ja lapsehoiu kvaliteet, mida mõõdetakse laste arengu, õpitulemuste ja heaoluga, on omavahel seotud. Paljudes riikides võetakse poliitikameetmeid, et tagada, et alusharidus- ja lapsehoiutöötajatel on paremad oskused ning kvalifikatsioon. Samas on raskuste tõttu töötajate värbamisel ning suure personalivoolavuse tõttu paljudes alusharidus- ja lapsehoiusteedes puudus töötajatest. Töötajate puudus (mis tuleneb sageli valitsuse poliitikast, nõuetest ja otsustest) põhjustab järgmisi probleeme:

- alushariduse ja lapsehoiu pakkujatel on raskusi kõikide teenuste pakkumisel, nt lühendada alusharidus- ja lapsehoiuasutused lahtiolekuaegu, võtavad vastu vähem lapsi, neil on keerulisem rahuldada täiendavate või erivajadustega laste vajadusi;
- alusharidus- ja lapsehoiutöötajatel on keeruline end ametialaselt arendada;
- alusharidus- ja lapsehoiuasutuste juhtidel on keeruline asutust tulemuslikult juhtida.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> OECD, *Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018*, TALIS, OECD Publishing, Paris, 2019.

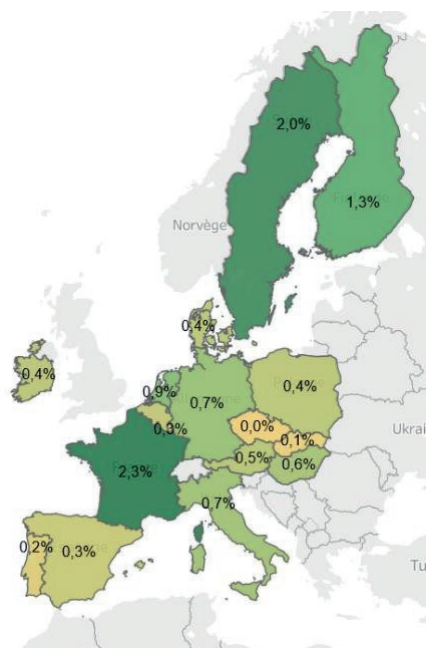
<sup>26</sup> OECD, *Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018*, TALIS, OECD Publishing, Paris, 2019.

Tagamaks, et lastele ja nende peredele pakutakse kvaliteetseid alusharidus- ja lapsehoiuteenuseid, tuleb innustada kvalifitseeritud töötajaid asuma tööle sektoris<sup>27</sup> ning pingutada rohkem, et olemasolevaid töötajaid hoida. Sageli on poliitikakujundajate ning alusharidus- ja lapsehoiusektori jaoks probleemiks piisava arvu töötajate värbamine ja hoidmine ning tagamine, et nende oskused ja pädevused on piisavad, et tagada kvaliteetne alusharidus ja lapsehoid. Tuleb tegeleda „ajude äravoolu“ ohuga, sest töötajad kolivad teistesse riikidesse, kus palk ja töötingimused on paremad. Tuleb leida kompromiss värvatavate arvu ja kvaliteedi vahel – tegelikult on selline kompromiss üha ilmsem, sest kasvavad riikide ootused koolieelse lasteasutuse õpetajatele.<sup>28</sup>

Töötajate nappus on ilmne Cedefopi tööpakkumiste analüüsist<sup>29</sup> - joonisel 1 näidatud 18 riigis moodustavad alushariduse ja lapsehoiu valdkonna töökohad 1,6% kõikidest tööpakkumistest.

Ainult vähesed Euroopa riigid on teatanud, et alusharidus- ja lapsehoiu-töötajatest ei ole puudus<sup>30</sup>. Näiteks Hispaanias oli 2017. aastal rohkem alusharidus- ja lapsehoiuspetsialiste kui riiklikes asutustes vaja läks.<sup>31</sup>

**Joonis 1** – Alushariduse ja lapsehoiu valdkonna töökohtade osakaal internetis avaldatud tööpakkumistest



Neis riikides, kus valitseb tööjõupuudus, võib olla alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas raskusi abiõpetajate (kui see ametikoht eksisteerib),

<sup>27</sup> OECD, *Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018*, TALIS, OECD Publishing, Paris, 2019.

<sup>28</sup> Euroopa haridussüsteemidest kolmandiku puhul nõutakse, et väikelastega (tavaliselt kuni 3-aastastega) töötaval koolieelse lasteasutuse õpetajal peab olema bakalaureusekraad (Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku (EQF) 6. tase);

see on nii näiteks Bulgaarias, Saksamaal, Eestis, Kreekas, Prantsusmaal, Horvaatias, Küprosel, Leedus, Norras, Rootsis ja Soomes. Portugalis ja Islandil on nõutav magistrikraad (EQF 7. tase). Nende haridussüsteemide osakaal, kus vanemate lastega töötaval pedagoogil peab olema bakalaureusekraad (või kõrgem kraad), on suurem – selliseid haridussüsteeme on umbes 75%. Prantsusmaa, Itaalia, Portugal ja Island on kehtestanud koolieelse lasteasutuse õpetajate jaoks miinimumnõudena magistrikraadi olemasolu. Tšehhi Vabariigis, Iirimaa, Malta, Austrias, Rumeenias ja Slovakkias on miinimumnõue bakalaureusekraadist madalam (mõlema vanuserühma puhul).

<sup>29</sup> Cedefopi projekt OVATE.

<sup>30</sup> Töörühma arutelude käigus märkisid Kreeka, Küprose, Itaalia ja Hispaania esindajad, hetkel neil töötajate vähesusega probleeme pole.

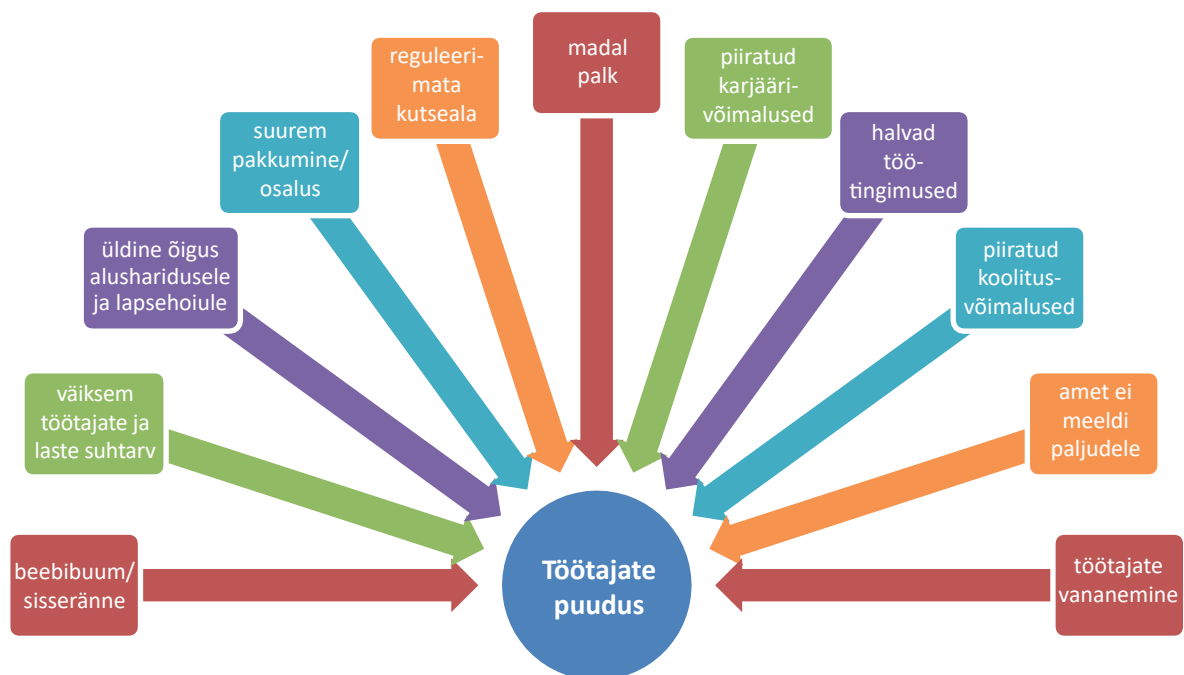
<sup>31</sup> Arrabal, A.A. 2017, edited by P. Oberhuemer and I. Schreyer, *Spain – ECEC Workforce Profile*, väljaandes *Workforce Profiles in Systems of Early Childhood Education and Care in Europe*, 2017.

pedagoogide ja/või juhtide värbamise ja hoidmisega. Lisaks on mõnes riigis probleeme töötajate värbamise ja hoidmisega teatavates piirkondades, nt võib suurlinnades olla piisavalt töötajaid, kuid maapiirkondades on neist puudus<sup>32</sup>.

## Töõjõupuuduse põhjused ja sellega tegelemine

Töõjõupuuduse lahendamiseks tuleb mõista selle põhjust/põhjuseid. Mõned põhjused on positiivsed (näiteks üldine õigus alusharidusele ja lapsehoiule), samas kui teised on negatiivsemad (näiteks keerulised töötingimused). Joonisel 2 on kokkuvõtlikult esitatud alusharidus- ja lapsehoiutöötajate puuduse peamised põhjused.

Joonis 2 – Alusharidus- ja lapsehoiutöötajate puuduse peamised põhjused



Töötajate puudus võib muutuda teravamaks, kui alusharidus- või lapsehoiuasutus (või alusharidus- ja lapsehoiustsüsteem) innustab suuremat osalust, laiendab alushariduse ja lapsehoiu pakkumist, vähendab laste ja töötajate suhtarvu, pakub peredele tagatise seoses juurdepääsuga alusharidusele ja lapsehoiule või selles osalemisega, nt

- Saksamaa on võtnud meetmeid, et parandada alushariduse ja lapsehoiu kvaliteeti, tagades alates 2013. aasta augustist alushariduse ja lapsehoiu kõikidele lastele, kes on saanud üheaastaseks. Selle tulemusel on alushariduses ja lapsehoius osalevate arv märkimisväärselt kasvanud. Saksamaa hinnangul on nõudluse rahuldamiseks vaja 2025. aastaks 372 000 täiendavat alusharidus- ja lapsehoiutöötajat. Eeldades, et uusi töötajaid tuleb juurde 181 000, väheneb töötajate puudus Saksamaa prognooside kohaselt 191 000 töötajani<sup>33</sup>;
- Norras on alates 2009. aastast kehtestatud seaduslik õigus lasteaiakohale kõikidele üheaastaseks saanud lastele. Seoses laste arvu ja töötajate-lastesuhetega kehtestati

<sup>32</sup> Näiteks Rumeenias riigi tasandil kvalifitseeritud töötajate puudust ei ole. Aga väikelinnades ja äärmiselt väikeselinnades on alushariduse ja lapsehoiu pakkujatel raskusi kvalifitseeritud töötajate värbamisega. Horvaatias on pealinnas (Zagrebis) ja mõnes piirkondlikus keskuses (nt Splitis) tööle kandideerijate ülepakkumine, samas kui teistes piirkondades on alusharidus- ja lapsehoiupetsialistide puudus.

<sup>33</sup> OECD, *Good Practice for Good Jobs in Early Childhood Education and Care*, OECD Publishing, Pariis, 2019.

õppeaastal 2018/2019 rangemad eeskirjad, et tagada teenuse kvaliteet (alla kolme-aastaste puhul on õpetajate-lastete suhtarv 1:7 ja üle kolmeaastaste puhul 1:14. Kõikide töötajate ja laste suhtarvud on vastavalt 1:3 ja 1:6);

- Taanis on alates 2000. aastast kehtestatud seaduslik õigus alusharidusele ja lapsehoiule kõikidele lastele alates 26. elunädalast. Riiklikes õigusnormides sätestatud töötajate-lastete suhtarvu miinimumnõuded (1:3, 1:6). 2020. aasta sügisel peetakse nende üle läbirääkimisi.

Töötajate puudus võib tekkida ka seetõttu, et kuni viieaastaste arv kasvab ja üha rohkem lapsi osaleb alushariduses ja lapsehoiuses. Näiteks Austrias on prognooside kohaselt 2020. aastal vaja 36 650 täiendavat kohta alusharidus- ja lapsehoiuasutustes.<sup>34</sup>

Nagu joonisel 2 on näidatud, on palju tegureid, mis võivad muuta pedagoogide värbamise keerukamaks, nt:

- nõue, et töötajal peab olema vastav bakalaureusekraad (EQF 6. tase) või magistrikraad (EQF 7. tase);
- piiratud arv koolitus- ja haridusvõimalusi võimalikele tööle kandideerijatele, et tõendada, et neil on vajalikud oskused, arusaam ja pädevused;
- muud, paremini tasustatud võimalused neile, kelle kutsekvalifikatsioon võimaldab karjääri valida;
- arvamus, et karjäär alushariduse ja lapsehoiu sektoris ei ole kõikide ühiskonnaliikmete jaoks atraktiivne;
- kutsealasest põhikoolitusest väljalangemise määr;
- vähe mehi soovib töötada alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas. Meeste puudumine muudab vajaliku arvu töötajate värbamise keerukamaks ja piirab laste võimalusi töötada meessoost eeskujuga;
- riiklikelt, piirkondlikelt ja kohalike ametiasutustelt saadav rahastus on piiratud;
- palgad ja karjäärivõimalused, mida ei peeta konkurentsivõimeliseks<sup>35</sup>;
- amet ei meeldi kõigile, keda võiks potentsiaalselt värvata;
- ühiskonna kõrged ootused töötajatele;
- töö on füüsiliselt, vaimselt ja emotsionaalselt paljunõudev jne.

Alusharidus- ja lapsehoiuasutused peavad tagama, et tööle võetud pedagoogid jäävad ka ametisse. Paljudes OECD riikides ütlevad alusharidus- ja lapsehoiuasutuste juhid, et umbes 20% töötajatest lahkus eelmisel aastal nende asutusest.<sup>36</sup> Suur tööjõu voolavus alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas võib põhjustada tööjõupuudust. On üldteada, et madal palk, vähene tunnustamine ja rahulolematuse tööga on asjaolud, mis suurendavad võimalust, et töötajad

<sup>34</sup> Krenn-Wache, M., edited by P. Oberhuemer and I. Schreyer, *Austria – ECEC Workforce Profile*, väljaandes „Workforce Profiles in Systems of Early Childhood Education and Care in Europe“, 2017.

<sup>35</sup> Uuringud kinnitavad intuiitiivset teadmist, et kõrgemad palgad mõjutavad töötajate värbamist ja tööl hoidmist; nt T.E.A.C.H Early Childhood National Center, *Child Care WAGES Initiative Overview* <sup>2017</sup>.

<sup>36</sup> OECD, *Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018*, TALIS, OECD Publishing, Pariis, 2019.

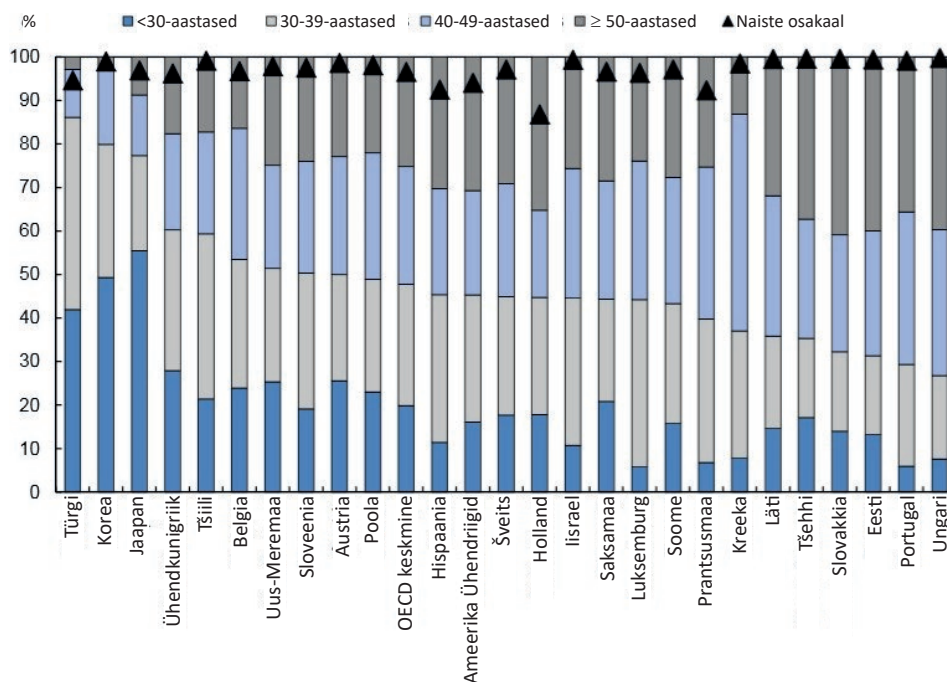
lahkuvad sektorist.<sup>37</sup> Võrgustik Eurocities küsis oma liikmetelt, millised on nende alusharidus- ja lapsehoiusteemi probleemid. 23st uuringus osalenud linnast kolm nimetas nende alusharidus- ja lapsehoiusteemi peamise probleemina suurt tööjõu voolavust.<sup>38</sup> Need linnad kinnitavad, et raskused töötajate hoidmisel on seotud järgmisega:

- madal palk, vähene tunnustamine ja rahulolematuse tööga<sup>39</sup>;
- alustavate töötajate palgad ja palgatõus karjääri jooksul (vt joonis 13);
- suur töötajate-lastete suhtarv, mis mõjutab töötingimusi ja muudab töö raskemaks<sup>40</sup>;
- töötingimused, juhtkonna toetus ja töökeskkond;
- vananev tööjõud.

Koolieelsete lasteasutuste (ISCED 02) pedagoogide vanuseline jaotus mõjutab töötajate ametisse jäämist.

Mõnes riigis on suur osa töötajatest jõudmas pensioniikka (joonis 3). Tegelikult on kõige tavalisemaks töölt lahkumise põhjuseks pensionile minek (joonis 4)<sup>41</sup>.

**Joonis 3 – (Täis- ja osalise tööajaga) õpetajate vanuseline jaotus koolieelses hariduses (2014)**



Märkus: Riigid on järjestatud kasvavas järjekorras vastavalt 40-aastaste ja vanemate õpetajate osakaalule koolieelsele haridustasemele.  
Allikas: OECD (2017), OECD hariduse andmebaas, OECD, Pariis, [www.oecd.org/education/database.htm](http://www.oecd.org/education/database.htm)

<sup>37</sup> OECD, *Good Practice for Good Jobs in Early Childhood Education and Care*, OECD Publishing, Pariis, 2019.

<sup>38</sup> Eurocities, *European Pillar of Social Rights – Cities delivering social rights – Early childhood education and child welfare in cities in Europe*, 2019.

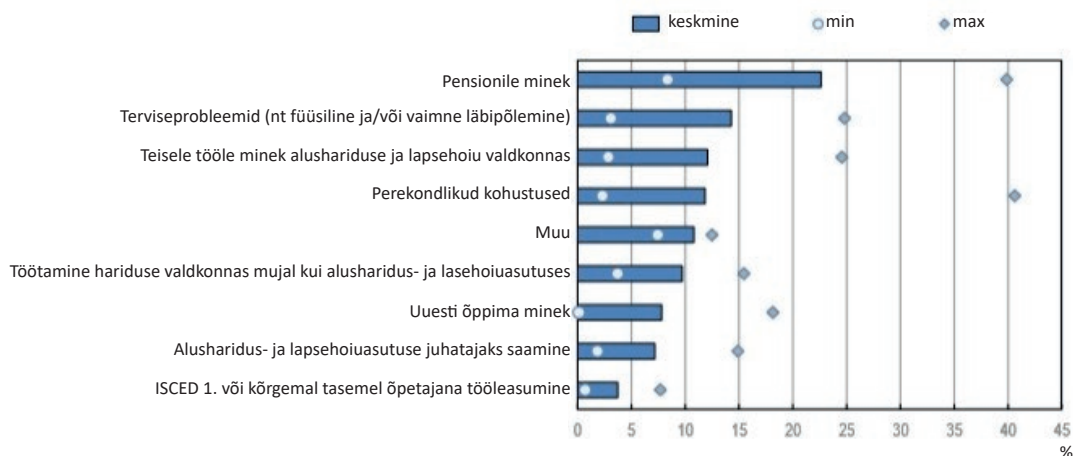
<sup>39</sup> OECD, *Good Practice for Good Jobs in Early Childhood Education and Care*, OECD Publishing, Pariis, 2019.

<sup>40</sup> European Commission/EACEA/Eurydice, *Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe – 2019 Edition*. Eurydice Report. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2019.

<sup>41</sup> OECD, *Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018*, TALIS, OECD Publishing, Pariis, 2019.

#### Joonis 4 – Kõige tavalisem põhjus alushariduse ja lapsehoiu valdkonnast lahkumiseks

Kõige tavalisem põhjus, miks keskmine koolieelse lasteasutuse töötaja kõikides riikides lahkub töölt alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas, ning põhjuste miinimum- ja maksimum-osakaal riikide kaupa



Allikas: TALISE andmebaas „Starting Strong“, 2018 (Tabel D.3.19).

2014. aastal oli Tšehhi Vabariigis, Eestis, Ungaris, Madalmaades, Portugalis ja Slovakkias 35% või rohkem koolieelse lasteasutuse õpetajatest vähemalt 50-aastased.<sup>42</sup> Itaalias oli õppeaastal 2017/18 ligikaudu 41% (34 616) riiklike lasteaedade õpetajatest vanemad kui 54 aastat.<sup>43</sup> Ühe prognoosi kohaselt kasvab Rootsis koolieelse lasteasutuse õpetajate (sh lapsehoiutöötajate) vajadus 10 000 täiskohaga töötajani aastatel 2014–2024. Ainuüksi lasteaiaõpetajate vajadus kasvab 2029. aastaks 3 100 täiskohaga töötajani.<sup>44</sup> Soome alusharidus- ja lapsehoiutöötajad on samuti vananemas. Näiteks pealinna piirkonnas on puudu 500 alusharidus- ja lapsehoiutöötajat ning väikelaste eripedagooge on vähem kui vaja oleks.<sup>45</sup>

<sup>42</sup> OECD, *Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care*, Starting Strong, OECD Publishing, Pariis, 2017.

<sup>43</sup> OECD, *Good Practice for Good Jobs in Early Childhood Education and Care*, OECD Publishing, Pariis, 2019.

<sup>44</sup> Karlsson Lohmander M., edited by Oberhuemer, P. and Schreyer, I., *Sweden – ECEC Workforce Profile*, in *Workforce Profiles in Systems of Early Childhood Education and Care in Europe*, seepr-o, 2017.

<sup>45</sup> Onnismäe, E.-L., edited by Oberhuemer, P. and Schreyer, I., *Finland – ECEC Workforce Profile*, in *Workforce Profiles in Systems of Early Childhood Education and Care in Europe*, seepr-o, 2017.

Vananev tööjõud ei ole ainus töötajate puuduse põhjus. See muutub probleemiks alles siis, kui iive jääb samaks või kasvab või kui pikeneb alusharidus- ja lapsehoiutöötajate õpingute aeg (poliitikaalgatuste tulemusel) ning seetõttu jõuavad töötajad tööturule hiljem.

Nagu eespool öeldud, **on tähtis, et piisava arvu alusharidus- ja lapsehoiutöötajate värbamine on tasakaalus vajadusega tagada, et valitud töötajatel on nõuetekohane kvalifikatsioon ning nad suudavad pakkuda kvaliteetset teenust.** Tööjõupuuduse lahendamiseks ja töökohtade täitmiseks selliste töötajate värbamine, kellel puudub kvalifikatsioon või see ei ole nõuetekohane, kahjustab hariduse kvaliteeti.

Enamikus Euroopa haridussüsteemides toetavad koolieelse lasteasutuse õpetajaid, abiõpetajad või kaastöötajad. Nende töötajate puhul tuleb arvesse võtta teistsuguseid töötajate värbamise ja hoidmise küsimusi. Enamikus Euroopa riikides ei ole ametiasutused kehtestanud koolieelse lasteasutuse abiõpetajatele kvalifikatsiooni miinimumnõudeid<sup>46</sup>. Ühest küljest tagab see alushariduse ja lapsehoiu asutustele (või süsteemi juhtidele) suurema paindlikkuse töötajate värbamisel, teisest küljest aga võivad õpetajate abid olla nõrgemini seotud oma töökohaga alushariduse ja lapsehoiu sektoris. Reguleerimata olukorras on oht, et töölt lahkutakse kergemini ja töötajate voolavus on suurem. Kui alusharidus- ja lapsehoiuasutus ei suuda värvata piisaval arvul kvalifitseeritud töötajaid, võidakse otsida ühekordseid või ajutisi lahendusi, näiteks värvates õpetajate abisid, mitte pedagooge.

Kui töötajatest võib tulla või juba on puudus, peavad otsustajad rakendama koheselt parandusmeetmeid. On tähtis, et lisaks sellistele lühiajalistele meetmetele on ka pikaajaline strateegia töötajate värbamise ja hoidmisega seotud probleemide lahendamiseks.

#### Riikide näited

**Itaalia:**  
ajutised  
õpetajad  
kolme- kuni  
kuueaastas-  
tele lastele  
mõeldud  
koolieelsetes  
lasteasutus-  
tes

Itaalias üldiselt töötajate puudust ei ole. Samas on riiklike lasteaedade (60% kõiki-dest koolieelsetest lasteasutustest), erakoolide juurde kuuluvate lasteaedade (33%) ja kohaliku omavalitsuse hallatavate lasteaedade (7%) vahel erinevused. Erakoolides ja kohaliku omavalitsuse koolides võib olla töötajatest puudus, sest õpetajad eelistavad sageli töötada riigikoolis, kus on paremad töötingimused ja kollektiivlepinguga on sätestatud lühem tööaeg ja sama töötasu nagu algkooliõpetajatel.

Riiklikus sektoris täidetakse vabad töökohad alaliste töötajatega, kellele lisanduvad mõned koolieelse lasteasutuse õpetajad, kes töötavad lasteasutuses

<sup>46</sup>Peeters, J.; Sharmahd, N.; Budginaité I., 'Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification', NESET II report, Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2016.



ühe õppeaasta või õppeveerandi ajutise õpetajana. Ministeerium peab ajutiste õpetajate nimekirja. Kandideerimine toimub interneti teel ja kandidaatide esitatud teavet kontrollib piirkondlik haridusamet. Igale kandidaadile antakse tema töökogemuse ja kvalifikatsiooni alusel hinne. Ajutiste lasteaiaõpetajate nimekirjas on umbes 30 000 õpetajat. Nimekirja on kantud ka teised õpetajad, kes suudavad puuduvad kolleege lühiajaliselt asendada. Riiklikus sektoris on lasteaiaõpetajate pakkumine nõudlusest suurem. Igal aastal võtab haridusministeerium 50% uutest lasteaiaõpetajatest tööle sellest nimekirjast ja 50% avaliku konkursiga.

*Koolieelse lasteasutuse õpetajad Itaalia alusharidussektoris (2017–18):*

Alalise töökohaga õpetajad: 80 870 - Ajutised õpetajad: 2523

Riiklikud ja kohalikud otsustajad ning ka tööandjad peavad välja töötama strateegiad, et toetada kõiki alushariduse ja lapsehoiu sidusrühmi. 2020. aastal koostasid sotsiaalteenuste sotsiaalpartnerid, Euroopa sotsiaalsete tööandjate liit ja Euroopa Avaliku Sektori Töötajate Ametiühingute Liit (EPSU) seisukohavõtu töötajate värbamise ja ametis hoidmise kohta Euroopa sotsiaalteenuste valdkonnas (sh alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas). Seisukohavõtt keskendus probleemidele ja nende lahendustele<sup>47</sup>. 2020. aastal korraldati temaatiline seminar „Kuidas hallata tööjõu mitmekesisust ja liikuvust ning muuta sotsiaalteenuste valdkond atraktiivsemaks“<sup>48</sup>, et pakkuda välja mõned lahendused.

Riigid, kus töötajatest on puudus, otsivad pikaajalisi lahendusi olukorra parandamiseks. Süsteemi tasandi meetmete hulka kuuluvad uutemoodi põhikoolitus, uute rollide loomine alushariduses ja lapsehoius, töötingimuste muutmine, suuremad palgad, täiendavad tingimused, mis võimaldavad isikutele kvalifitseeruda sektoris töötamiseks jne.

<sup>47</sup> <http://socialemmployers.eu/en/news/joint-position-paper-on-recruitment-and-retention-in-european-social-services/>.

<sup>48</sup> <http://socialemmployers.eu/en/press-releases/meeting-on-social-services-workforce-key-learnings-and-recommendations/>.



## 2.2 Kutseala väärtustamine

Mitmes riigis on palju aastaid peetud alusharidust ja lapsehoiu teenuseks, millega toetatakse lapsevanemaid, eelkõige tööturul osalevaid naisi. Covid-19 kriis pakkus ka võimaluse tuletada meelde, kui tähtsat osa oli alushariduse ja lapsehoiu spetsialistidel perede toetamisel. Kuigi alushariduse ja lapsehoiu esmane ülesanne on pakkuda lapsehoiuteenust ning see aitab murda välja vaesuse nõiarõngast, on teadlased järjekindlalt tõestanud, et kvaliteetne alusharidus ja lapsehoiu on suurepärane vahend, mis toetab laste kognitiivset, sotsiaalset ja emotsionaalset arengut, et nad oleksid edasises elus edukad. **Seetõttu on väga tähtis tunnustada, et alushariduse ja lapsehoiu spetsialistid pakuvad mitte ainult lapsehoiuteenust, mis on vajalik, et vanemad saaksid tööl käia, vaid ka professionaalset hooldust ja haridust, mis toetab laste arengut ja heaolu.**

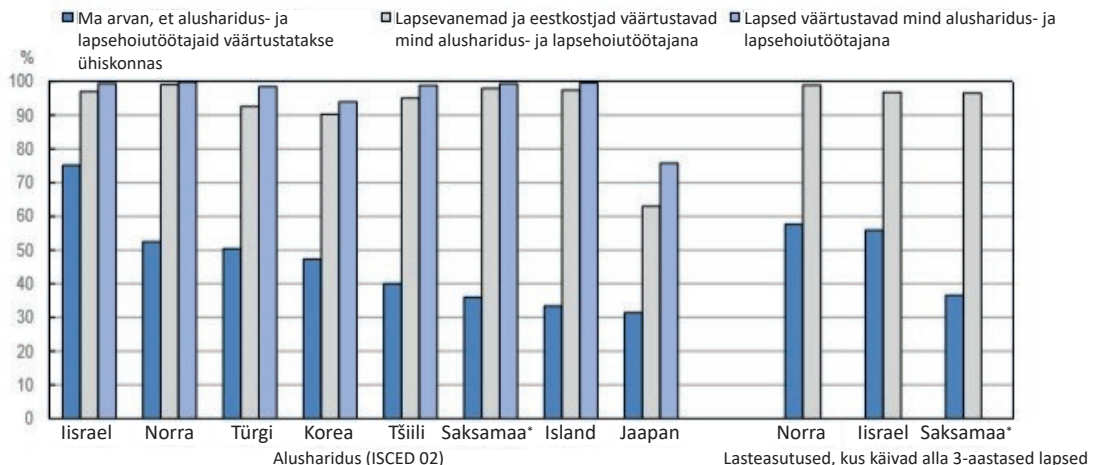
Tööd on lihtsam nautida, kui inimene tunneb, et ühiskond hindab ja väärtustab teda, tema tööandjat ja kolleege. Kuigi mõne jaoks piisab teadmisest, et ta teeb head tööd, on paljude jaoks tähtis saada sellele ka kinnitust. Alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas võib selline kinnitus tulla lastelt ja nende peredelt, kolleegidelt ja tööandjatelt ning üldsuselt.

See, kuivõrd töötajad tunnevad, et neid hinnatakse, erineb riigiti. OECD uuringu käigus ütlesid alusharidus- ja lapsehoiutöötajad, et nende töö pakub neile suurt rahuldust ning nad saavad lastelt ja vanematelt väga positiivset tagasisidet (joonis 5), kuid nad ei tunne, et ühiskond neid väärtustab<sup>49</sup>.

**Joonis 5 - Töötajate arvamused selle kohta, kuivõrd lapsed, pered ja ühiskond neid väärtustab**

Tunne, et neid väärtustavad konkreetsed lapsed või vanemad, võib olla alusharidus- ja lapsehoiutöötajate jaoks tähtsam kui teadmine, et neid üldiselt ühiskonnas väärtustatakse, ning seetõttu ei tarvitse vastused küsimusele „Kuivõrd te tunnete, et teid väärtustatakse?“

Töötajate keskmine osakaal, kes olid „nõus“ või „täielikult nõus“ järgmiste väidetega



\* Nendevahelisi hinnangulisi erinevusi tuleks tõlgendada ettevaatlikult. Lisateabe saamiseks vt B lisa.

Märkused: Nende lasteasutuste töötajatelt, kus käivad alla 3-aastased lapsed, ei küsitud, kas nad tunnevad, et nende hoole all olevad lapsed neid väärtustavad.

Riigid on järjestatud kahanevas järjekorras vastavalt töötajate osakaalule, kes nõustusid, et ühiskond väärtustab alusharidus- ja lapsehoiutöötajaid.

Allikas: TALIS andmebaas „Starting Strong“, 2018 (Tabel D.3.18).

<sup>49</sup> OECD, *Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018*, TALIS, OECD Publishing, Pariis, 2019.

olla võrreldavad. Samas on üldiselt kõrge rahuolu tööga, sh asjaolu, et enamik töötajatest oli „nõus“ või „täielikult nõus“ väitega „üldiselt olen oma tööga rahul“, vastuolus sellega, kuivõrd töötajad tunnevad, et ühiskond neid väärtustab.

Samas oli neis OECD riikides oma palgaga rahul alla 40% töötajatest.<sup>50</sup> Alusharidusõpetajad teenivad 78% kolmanda haridusastme töötajate palgast.<sup>51</sup>

Ametiühingud või kutseliidud on algatanud mitu kampaaniat, et juhtida tähelepanu sellele, kui tähtis on alusharidus ja lapsehoid laste, perede ja ühiskonna jaoks ning et sellest tulenevalt tuleb spetsialistide tööd paremini tasustada ja tunnustada. Korraldatud on järgmised kampaaniad:

- Iirimaa kampaania „Big start“, korraldaja ametiühing SIPTU<sup>52</sup>
- Saksamaa kampaania, mille korraldas ametiühing Ver.di<sup>53</sup>
- Prantsusmaa kampaania „Pas de bébé à la consigne“ („Ükski laps ei pea olema kapis“)<sup>54</sup>
- Taani kampaania, mille korraldas avalike teenuste töötajate ametiühing FOA<sup>55</sup>
- Ungari kampaania „Vaadake meie netopalka!“, mille korraldas ametiühing BDDSZ<sup>56</sup>

Üks viis spetsialiste väärtustada on suurendada alusharidus- ja lapsehoiutöötajate kvalifikatsiooni miinimumnõudeid, kuid siis võib tekkida oht, et ei suudeta leida piisaval arvul oskustega ja kvalifitseeritud uusi töötajaid.

Riikide näited	
<b>Soome</b>	Soomes on personali voolavus väga väike. Osaliselt on see tingitud sellest, et Soome kultuuris on alushariduse valdkonnas töötamine kõrgelt hinnatud: lisaks palgale (mis on teiste kutsealadega võrreldes madal) innustab töötajaid kõrgetasemeline väljaõpe (õpe kestab vähemalt kolm aastat), mis on nõutav alushariduse valdkonnas töötamiseks. Ligikaudu 90% alushariduse ja lapsehoiu alase haridusega töötajatest jääb valdkonda kuni pensionile minekuni <sup>57</sup> .
<b>Ungari</b>	Kuigi Ungaris tervikuna töötajatest puudus ei ole, on neist puudus Budapestis, kus asub 33% riigi lastesõimede. 2009. aastal Ungaris kehtestatud bakalaureusekraadi nõue (EQF 6. tase) on muutnud kutseala atraktiivsemaks, suurendanud palku ja taganud rohkem võimalusi karjääri tegemiseks <sup>58</sup> . Aga töötasu (mis on kehtestatud seadusega riigi tasandil) ei peeta atraktiivseks, kui on palju muid töövõimalusi, nt Budapestis.

<sup>50</sup> OECD, *Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care*, Starting Strong, OECD Publishing, Pariis, 2017.

<sup>51</sup> OECD, *Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018*, TALIS, OECD Publishing, Paris, 2019.

<sup>52</sup> <https://www.bigstart.ie/>

<sup>53</sup> [https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/She%20works%20hard%20for%20the%20money\\_0.pdf](https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/She%20works%20hard%20for%20the%20money_0.pdf) (p. 29)

<sup>54</sup> <http://www.pasdebebesalaconsigne.com/>

<sup>55</sup> <https://www.epsu.org/epsucob/2019-november-epsu-collective-bargaining-news-22>.

<sup>56</sup> <https://bddsz.hu/bolcsode-netto-ber-2019>

<sup>57</sup> Veebisaidil Apolitical (2019) avaldatud artiklis „Neli sammu tööjõukriisi lahendamiseks alushariduses“ märgitakse, et „see on tingitud alushariduses töötamiseks esitatavatest kõrgetest nõuetest — kõik töötajad peavad olema lõpetanud vähemalt kolm aastat kestnud õpingud. Seetõttu jääb ligikaudu 90% alushariduse ja lapsehoiu alase haridusega töötajatest valdkonda tööle kuni pensionile minekuni“.

Teised viisid alushariduse ja lapsehoiu kutseala väärtustamiseks on:

- tagamine, et palgad ja töötingimused on samad nagu kolmandal haridusastmel töötamiseks kvalifikatsiooni omavatel töötajatel sarnastes sektorites;
- kvaliteetse kohanemisetapi tagamine uutele töötajatele – mentorlus, meeskonna toetus ning töötervishoiu- ja ohutuseeskirjade järgimine, et vältida alusharidus- ja lapsehoiu-töötajate läbipõlemist;
- enamate ja paremate võimaluste pakkumine osaleda asjakohases kutsealases põhi- ja täienduskoolituses, mis vastab töötajate ja laste vajadustele;
- tagamine, et sotsiaaldialoogi raames arutatakse alusharidus- ja lapsehoiupoliitikat ning et alusharidus- ja lapsehoiuasutused konsulteerivad oluliste otsuste tegemisel töötajatega;
- rahaline toetus, nt uute töötajate eluasemekulude hüvitamine;
- kõige edukamate ja innovaatilisemate tavade tunnustamine riiklikul, piirkondlikul ja kohalikul tasandil;
- karjäärivõimaluste tagamine, mis võimaldavad koolieelse lasteasutuse õpetajatel asuda vastutusrikkamasse rolli;
- **poliitiliste ja haldusjuhtide poolne parem arusaam, et alusharidust ja lapsehoidu tuleb väärtustada ja kiita.**

Ideaaljuhul aitab kutseala atraktiivsemaks muuta sektori erinevatel tasanditel rakendatavate terviklike strateegiate kogum.

Kutseala atraktiivsemaks muutmisega on seotud kahte liiki meetmed: need, mis toetavad töötajate värbamist ja need, mis toetavad töötajate ametis hoidmist. Käesolevas dokumendis uuritakse neid meetmeid.

---

<sup>58</sup> Korintus. M., edited by Oberhuemer, P. and Schreyer, I., *Hungary – ECEC Workforce Profile*, in *Workforce Profiles in Systems of Early Childhood Education and Care in Europe*. 2017.

## 2.3 Teavituskampaaniad

Olukorras, kus töötajatest võib olla suur puudus, on alusharidus- ja lapsehoiutöötajate värbamine ja ametis hoidmine probleem, mida saab leevendada teavituskampaaniatega. Alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas kasutatakse selliseid teavitusmeetmeid harva, kuid need võivad muuta kutseala atraktiivsemaks, selgitades, millised on erinevad rollid alusharidus- ja lapsehoiuasutustes ning kui väärtuslik on see amet.

### Riikide näited

#### Belgia (Flandria)

Kampaania<sup>59</sup> käigus, mis tutvustas väikelastele mõeldud koolieelse lasteasutuse õpetaja (kinderbegeleider) eriala, rõhutati, kui tähtis on lasteasutuses väikelastega töötades nende eest hoolitsemine ja nende harimine. Video keskendub laste eest hoolitsemisele ja samas nende harimisele (ladina keeles „educare“) ning see valmis koostöös Flandria valitsusasutusega VDAB, mille eesmärk on viia kokku pakkumine (tööandjad) ja nõudmine (töötajad).

#### Norra: 2012.–2014. aasta kampaania

Haridus- ja teadusministeerium käivitas aastatel 2012–2014 üleriigilise värbamiskampaania „*Maailma parim töökoht on saadaval*“, et suurendada lasteaiaõpetaja kohale kandideerijate arvu ja parandada lasteaias töötamise mainet. Kogu riigis loodi koos sektori peamiste sidusrühmadega piirkondlikud võrgustikud, et töötada välja kohalikud meetmed. Võrgustikud osalesid koostöös ministeeriumiga haridusmessidel, korraldasid lasteaiapedagoogiks õppivatele üliõpilastele nende viimasel õppeaastal karjääripäevi ja tegid süstemaatiliselt koostööd kohaliku tasandi meediaga, et näidata, et alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas töötamine on meeldiv ja mõttekas.

Kampaania oluliseks osaks oli veebisait „*Maailma parim töökoht on saadaval*“, kus avaldatud filmides/videotes<sup>60</sup>, blogides, KKK vastustes ja muudes alusharidust ja lapsehoiu tutvustavates tekstides jagati teavet lasteaiaõpetaja elukutse kohta. Kontseptsiooni kohaselt kasutati üliõpilasi ja töötajaid eeskujuna, keskendudes eelkõige meessoost töötajatele. Messidel osaledes ja alushariduse ja lapsehoiu valdkonna igapäevategevusi filmides, artiklites ja blogides kirjeldades tutvustati tööd, mis võimaldab mõjutada paljude inimeste – laste, lapsevanemate ja kolleegide – elu.

Lasteaiaõpetajaks õppida soovijate arv kasvas 2011. aastal 6194lt 9773ni 2020. aastal.

<sup>59</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=J5aB46pPBkc>

<sup>60</sup> <https://vimeo.com/87857285>; <https://www.kreativtforum.no/arbeider/verdens-fineste-stilling-er-fortsatt-ledig>

## 2.4 Värbamisstrateegiad

Paljudes riikides on esmatähtis eesmärk värvata rohkem inimesi tööle alushariduse ja lapsehoiu valdkonda. Strateegiad peavad arvesse võtma järgmist:

- kaaluda, milline kvalifikatsioonitase on vajalik;
- pakkuda uusi võimalusi kutsealal tööle asumiseks;
- meelitada ligi inimesi, kes varem alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas töötamist ei kaalunud;
- tutvustada sektoris töötamise eeliseid.

## Kvalifikatsioonitasemed

Euroopa haridusministrid rõhutasid (nõukogu soovitusel kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiu-süsteemide kohta) alusharidus- ja lapsehoiutöötajate professionaalsuse parandamise tähtsust ning ELi kvaliteediraamistikus soovitatakse seada „eesmärgiks erialaasjatundjatest koosnev pedagoogiline personal, kellel on täielik alushariduse kutsekvalifikatsioon“.

Erinevused kutsekvalifikatsioonides, mis on vajalikud, et saada abiõpetajaks, koolieelse lasteasutuse õpetajaks või juhiks, kajastavad seda, kuidas on igas riigis alusharidus- ja lapsehoiust-süsteem korraldatud ja seda rahastatakse, millist tööd töötajad peavad tegema ning milliseid tava-sid ja väärtusi järgitakse. **Esmapilgul võivad alustavate töötajate kõrgema kutsekvalifikatsiooni nõudega seotud suuremad ootused näida takistusena. Samas on selle nõude pikaajalised eeli-sed – kvaliteetne alusharidus ja lapsehoid, kutseala parem staatus ja rohkem karjäärivõimalu-si – tõhusaks stiimuliks alushariduse ja lapsehoiu valdkonda tööle asumiseks ja jäämiseks.**

### Koolieelse lasteasutuse õpetajad

Peaaegu kõigis Euroopa riikides on kehtestatud kutsekvalifikatsiooni miinimumtase, mis on vaja-lik, et saada koolieelse lasteasutuse õpetajaks<sup>61</sup>. Joonisel 6 on näha, et:

- ainult kolmandikus Euroopa haridussüsteemides nõutakse, et väiksemate lastega (tavaliselt kuni 3-aastastega) töötavatel koolieelse lasteasutuse õpetajatel peab olema bakalaureusekraad või kõrgem kutsekvalifikatsioon<sup>62</sup>.
- neid haridussüsteeme, kus nõutakse, et vanemate lastega töötavatel koolieelse lasteasutuse õpetajatel peab olema bakalaureusekraad või kõrgem kvalifikatsioon alushariduse ja lapsehoiu (või hariduse) valdkonnas, on suurem – seda nõutakse kolme neljandiku puhul.

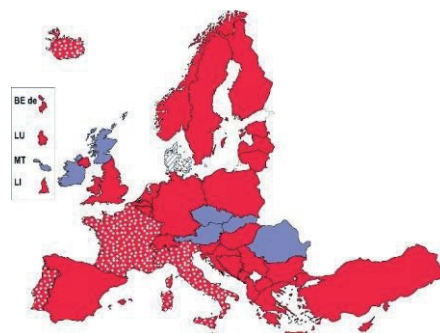
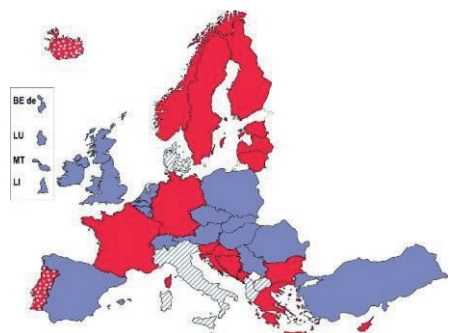
<sup>61</sup> Taanis ei ole see küsimus kõrgemal tasandil reguleeritud, kuid tavaliselt on meeskonna juhil baka-laureusekraad.

<sup>62</sup> Seepro aruannetes märgitakse, bakalaureuseõppe lõpetanud töötavad sageli koos kolleegidega, kellel on kõrgem kvalifikatsioon (nt Albaanias, Bulgaarias, Taanis, Saksamaal, Eestis, Soomes, Prantsusmaal, Kreekas, Itaalias, Horvaatias, Leedus, Luksemburgis, Norras, Montenegros, Portugalis, Sloveenias, Serbias, Ukrainas ja Rootsis).

**Joonis 6** - miinimumkutsekvalifikatsioon alushariduse ja lapsehoiu (või hariduse) valdkonnas, mis on nõutav, et saada koolieelse lasteasutuse õpetajaks, 2019/2020

a) Lasteasutused alla 3-aastastele lastele

b) Lasteasutused 3-aastastele ja vanematele lastele



Magistrikraad  
(ISCED 7)

Bakalaureusekraad  
(ISCED 6)

Bakalaureusekraadist  
madalam (ISCED 3-5)

Reguleerimata

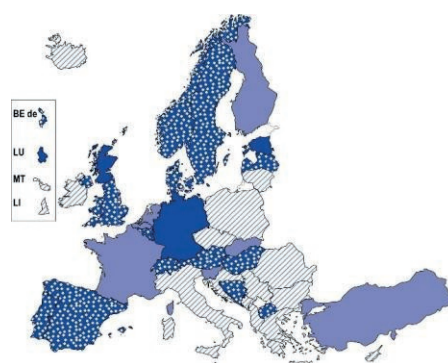
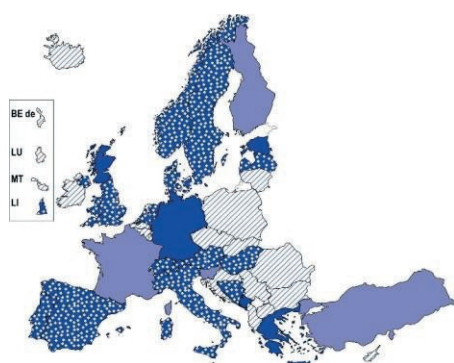
### Abiõpetajad

Abiõpetajad on Euroopa alusharidus- ja lapsehoiuasutustes tavalised. Eurydice'i andmete kohaselt abistavad kahes kolmandikus Euroopa riikides (vt joonis 7) koolieelse lasteasutuse õpetajaid abiõpetajad.<sup>63</sup> Aga vaid vähestes süsteemides nõutakse, et abiõpetajal peab olema teatav miinimumkvalifikatsioon alushariduse ja lapsehoiu või hariduse valdkonnas. Lisaks märgitakse uuringutes<sup>64</sup>, et osa alusharidus- ja lapsehoiutöötajatest on „madala kvalifikatsiooniga“ abiõpetajad, kes jäävad vahel „nähtamatuks“, kuigi mõnes riigis moodustavad nad 40–50 % töötajatest.

**Joonis 7** - miinimumkutsekvalifikatsioon alushariduse ja lapsehoiu (või hariduse) valdkonnas, mis on nõutav, et saada koolieelse lasteasutuse abiõpetajaks, 2019/2020

a) Lasteasutused alla 3-aastastele lastele

b) Lasteasutused 3-aastastele ja vanematele lastele



Kvalifikatsioon alushariduse ja lapsehoiu või hariduse valdkonnas ei ole nõutav

ISCED 3 tase alushariduse ja lapsehoiu või hariduse valdkonnas

ISCED 4 tase alushariduse ja lapsehoiu või hariduse valdkonnas

Reguleerimata  
abiõpetajad

63 Eurydice märgib, et 12 riigis (Bulgaarias, Tšehhi Vabariigis, Iirimaa, Horvaatias, Küprosel, Leedus, Maltal, Poolas, Rumeenias, Albaanias, Islandil ja Serbias) abiõpetajad puuduvad. Mõnes riigis (nt Soomes) on olemas abiõpetajad, kes abistavad peamiselt erivajadustega lapsi ning kelle kvalifikatsioon ei ole reguleeritud. Neid abiõpetajaid käesolevas aruandes ei käsitleta. [European Komisjoni/EACEA/Eurydice'i aruanne „Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe“ – 2019 Edition](#). Eurydice Report. Luxembourg:

Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2019.

64 Peeters, J.; Sharmahd, N.; Budginaitė I., 'Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification', NESET II report, Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2016.



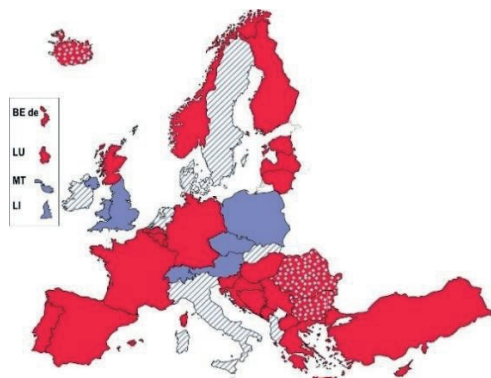
Allikas: Eurydice. Põhineb aruandel „Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe“ – 2019 Edition, lk 74<sup>65</sup>.

## Juhid

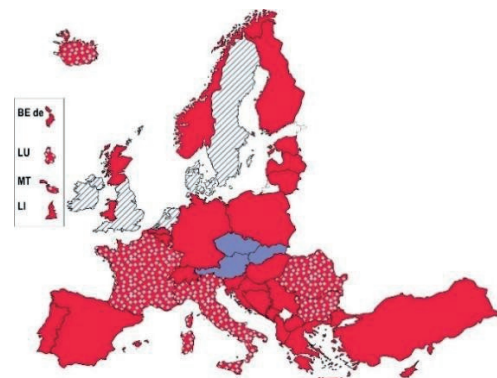
Alusharidus- ja lapsehoiuasutuse juhatajale esitatavad nõuded on tavaliselt kõrgemad kui pedagoogidele esitatavad nõuded. Enamikus Euroopa haridussüsteemides peab alusharidus- ja lapsehoiuasutuse juhatajal olema lõpetatud bakalaureuseõpe või kõrgem haridustase. See on nii kolmes haridussüsteemis viiest lasteasutuste puhul, mis on mõeldud noorematele lastele, ja neljas haridussüsteemis viiest lasteasutuste puhul, mis on mõeldud vanematele lastele. Mitmes haridussüsteemis peab lasteasutuse juhatajal olema vähemalt magistrikraad (joonis 8)<sup>66</sup>. Kolmandikus Euroopa riikides peab vanematele lastele mõeldud lasteasutuse juhataja olema läbinud teatava erikoolituse ning tal peab olema varasem töökogemus alushariduse ja lapsehoiu või hariduse valdkonnas<sup>67</sup>.


Joonis 8 – miinimumkvalifikatsioon, mis on nõutav, et saada koolieelse lasteasutuse juhatajaks, 2018/2019


a) Lasteasutused alla 3-aastastele lastele




b) Lasteasutused 3-aastastele ja vanematele lastele



 Magistrikraad  
(ISCED 7)

 Bakalaureusekraad  
(ISCED 6)

 Bakalaureusekraadist  
madalam (ISCED 3-5)

 Reguleerimata

Allikas: Eurydice, Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe – 2019 Edition, p.76<sup>68</sup>.

<sup>65</sup> Märkused: Kui ametiasutus nõuab abiõpetajatelt ainult üldhariduse miinimumtaset, mitte konkreetselt alushariduse ja lapsehoiu või hariduse valdkonnas lõpetatud haridust, on riik näidatud riikide hulgas, kus kvalifikatsioon on reguleerimata. See ei hõlma abiõpetajaid, kes on tööle võetud, et toetada erivajadusega lapsi.

<sup>66</sup> Soomes peab alates 2030. aastast alusharidus- ja lapsehoiuasutuse juhatajal olema magistrikraad hariduse valdkonnas.

<sup>67</sup> European Komisjoni/EACEA/Eurydice'i aruanne „Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe“ – 2019 Edition. Eurydice Report. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2019.

<sup>68</sup> Selgitav märkus: Erinevuste korral käsitlevad andmed avalikku sektorit. Kui eeskirjad on erinevad sõltuvalt lasteasutuse suurusest, on joonisel näidatud suuremate lasteasutuste olukorda.

## Kvalifikatsiooni omandamine

Nagu eespool selgitatud, sõltub alushariduse ja lapsehoiu valdkonda tööle asumine sellest, kas on edukalt omandatud nõutav(ad) kvalifikatsioon(id). **Sektori atraktiivsuse suurendamiseks peab aga iga kvalifikatsiooni puhul olema palju võimalusi nõutavate/eeldatavate pädevuste olemasolu tõendamiseks ja hindamiseks** – nendeks võivad olla õpingud ülikoolis, varem omandatud teadmised, mikrokvalifikatsioonitunnistus<sup>69</sup>, põimõpe (sh internetipõhine koolitus ja kaugõpe) ning õppekavad, mille puhul õpe on kombineeritud töötamisega.

Kvalifikatsiooni omandamise võimaluste ühised jooned lühidalt järgmised:

- põhikoolituse pakkumine;
- hindamise käigus tõendatavad pädevused (määratakse kindlaks sidusrühmade, praktikute ja poliitikakujundajate koostöös);
- töökohapõhine praktika, mis keskendub pädevustele;
- ühiste väärtuste kogum, mille kohaselt on alushariduses ja lapsehoius lapsed kõige tähtsamad;
- kvaliteedi tagamise süsteem, mis annab kindluse, et kõikidel töötajatel on nõutavad pädevused.

## Kutsealal tööle asumise ja töötamise võimaluste mitmekesistamine

Enamikus riikides on kehtestatud eeskirjad, mis määravad kindlaks, kes saab töötada koolieelse lasteasutuse õpetajana. Tavaliselt põhinevad need eeskirjad kvalifikatsioonil või isiklikel, kutsealastel ja sotsiaalsetel pädevustel. Samuti võidakse kindlaks määrata, millised organisatsioonid võivad pakkuda koolitust ja õpet ettenähtud kvalifikatsiooni ja pädevuste omandamiseks, milline peab olema kvalifikatsiooni sisu ja kuidas see peaks olema üles ehitatud. Õigusnormid aitavad säilitada ootused ning annavad alusharidus- ja lapsehoiuasutustele ja tööandjatele kindluse uute töötajate värbamisel. Lisaks tagamisele, et uutel töötajatel on vajalikud pädevused ja oskused, peavad kutsealase põhikoolituse kavad olema piisavalt atraktiivsed, et tagada piisava arvu kandidaatide olemasolu vabade töökohtade täitmiseks alushariduse ja lapsehoiu sektoris.

**Kui traditsiooniline värbamine kutsealase põhikoolituse kavade kaudu ei vasta alusharidus- ja lapsehoiusektori arvulistele ja kvaliteediootustele, tasub kaaluda, kuidas pakkuda mitmekesisemaid võimalusi kutsealal tööle asumiseks.** Mõned või kõik uued lähenemisviisid peavad olema atraktiivsed potentsiaalsetele uutele töötajatele, kes ei saanud (või ei soovinud) kasutada traditsioonilisemat võimalust. Tähtis on keskenduda taotlejate arvu suurendamisele, mitte innustada olemasolevaid praktikante/üliõpilasi valima uut koolitusvõimalust. Potentsiaalsete uute töötajate arvu saab suurendada, pannes rõhku süsteemi tasandi lähenemisviisidele, mis põhinevad „paindumatute ootuste täitmisel paindlikel viisidel“. Strateegia peaks keskenduma sellele, et iga kandidaadi jaoks on tagatud võimalus läbida koolitus, et saada koolieelse lasteasutuse õpetajaks. Iga algatus, mis annab taotlejatele rohkem valikuvõimalusi, peaks tagama, et praktikandid/üliõpilased saavad tõendada, et neil on nõutavad tulemused/pädevused/oskused.

<sup>69</sup> Mikrokvalifikatsioonitunnistus (määratletud kui pädevustel põhinev digivormis tõend töökohale sobivuse kohta) on üks uusi suundumusi kõrgharidussektoris, mis on tingitud sellest, et (üli)kooli lõpetanute oskused vastavad üha vähem tööandjate ootustele.



Paljudes teistes valdkondades väljendub paindlik lähenemine põhikoolitusele õpipoisiõppe, töökohapõhise õppe ning varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamise kasvus.

**Suurem paindlikkus aitab riikidel üle saada töötajate nappusest, sest kutsealal soovib tööle asuda rohkem inimesi, kui nad mõistavad, et nad saavad läbida väljaõppe samaaegselt töötamisega; nende varasemad kogemused ja õpingud lühendavad koolituse kestust ning nad saavad kasutada sektoris juba töötavatelt inimeste teadmisi.**

**Alusharidus- ja lapsehoiusektoril on märkimisväärne potentsiaal kasutada paindlikumaid lähenemisviise, näiteks:**

- suurendatakse organisatsioonide arvu, mis on akrediteeritud või heaks kiidetud pakkuma koolitust põhipädevuste või -kvalifikatsiooni omandamiseks – see võib hõlmata alusharidus- ja lapsehoiuasutuse siseseid rühmi, et töötada välja ja hallata põhikoolituse kavasid;
- akrediteeritud või heaks kiidetud koolituse pakkujad võtavad kasutusele uusi viise isikute kvalifitseerimiseks, näiteks kasutades IKT-põhist ja kaugõpet;
- luuakse uusi viise kvalifitseeritud staatuse omandamiseks, näiteks õpipoisiõppe, praktika, kiirendatud võimalused abiõpetajatele ja teistele alusharidus- ja lapsehoiutöötajatele (lapsehoidjad, vanemate tugiisikud ja pedagoogilised juhendajad);
- pakutakse põhikoolituse õppekavasid, mis annavad võimaluse asuda tööle paljudel erinevatel pedagoogilistel kutsealadel (nt ühiskursused koolieelse lasteasutuse õpetaja ja algkooliõpetaja eriala omandamiseks);
- luuakse uued võimalused kandidaatidele, kelle puhul on takistatud traditsioonilise õppekava läbimine (nt sotsiaalselt ebasoodsamas olukorras olevad kogukonnad, hiljutised sisserändajad, riigikeelest erineva kodukeelega inimesed jne);
- suurendatakse koolieelse lasteasutuse õpetajaks saada soovivatele abiõpetajatele pakutavate koolituskohtade arvu;
- pakutakse täiendavaid kursusi kvalifitseeritud kooliõpetajatele ümberõppeks alusharidus- ja lapsehoiusektoris;
- luuakse stiimulid töötajatele oma haridusse ja kutsealasse arengusse panustamiseks;
- pakutakse sarnasel erialal ülikooli lõpetanutele lihtsaid võimalusi ümberkvalifitseerumiseks tööpõhiste pädevuste alusel.

Sõltumata sellest, milline viis valitakse paindlikkuse suurendamiseks, on edu saavutamine tõenäolisem, kui see põhineb alusharidus- ja lapsehoiusektori töötajate ning koolituse pakkujate koostöös.

**Riikide näited**

**Itaalia:  
paindlikkus  
pärast õpingute  
lõpetamist**

Algkooli- ja lasteaiaõpetajatel peab olema ühesugune algkooli loodusteaduste alane kvalifikatsioon. See võimaldab kvalifitseeritud töötajatel valida töökohti ja liikuda ühelt karjäärisuunalalt teisele. Samuti saavad töötajad liikuda kuni kolmeaastaste laste juurest 3–6-aastaste laste juurde ning vastupidi, tingimusel, et nad täidavad miinimumnõudeid.

Kuni kolmeaastaste lastega töötada soovivatel lasteaiaõpetajatel peab olema 60 Euroopa ainepunktisüsteemi punkti kuni 3-aastaste õpetamise erialal; kuni 3-aastaste õpetamise eriala lõpetanud, kes soovivad töötada lasteaiaõpetajana, saavad oma viimasel (kolmandal) õpinguaastal õppida algkooli loodusteaduste õppekava järgi.

<p><b>Leedu:</b> <b>erinevad võimalused alushariduse ja lapsehoiu pedagoogina tunnustamiseks</b></p>	<p>Tunnustamise võimalusi<sup>70</sup> on suurendanud alusharidus- ja lapsehoiusektoris toimunud reformid, nt alushariduses osalemise kohustuslikuks muutmine ja alushariduse pakkumise laiendamine. Nende muutuste tulemusel on suurenenud laste osalemine alushariduses ja lapsehoius ning pedagoogide vajadus. Üks viis töötajate nappuse leevendamiseks on haridus-, teadus- ja spordiministeeriumi kehtestatud põhimõtte, mille kohaselt peavad need alusharidus- ja lapsehoiutöötajad, kellel puudub pedagoogi kvalifikatsioon, omandama selle kahe aasta jooksul. Selle 2009. aastal kehtestatud põhimõtte kohaselt loetakse pedagoogi kvalifikatsiooni omavateks järgmised isikud:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lõpetatud keskkooli järgne haridus (enne 2009. aastat) või erikeskharidus (enne 1995. aastat), vähemalt kaheksa-aastane pedagoogilise töö kogemus ning läbitud kursusi pedagoogika, psühholoogia ja didaktika valdkonnas vähemalt 320 tunni ulatuses (või 12 ECTS-ainepunkti väärtuses);</li> <li>• kõrgem hariduskraad, vähemalt kuueaastane pedagoogilise töö kogemus ning läbitud kursusi pedagoogika, psühholoogia ja didaktika valdkonnas vähemalt 240 tunni ulatuses (või 9 ECTS-ainepunkti väärtuses);</li> <li>• ülikooli omistatud kõrgem hariduskraad, vähemalt viieaastane pedagoogilise töö kogemus ning läbitud kursusi pedagoogika, psühholoogia ja didaktika valdkonnas vähemalt 160 tunni ulatuses (või 6 ECTS-ainepunkti väärtuses);</li> <li>• kõrgem hariduskraad ning läbitud kursusi pedagoogika, psühholoogia ja didaktika valdkonnas vähemalt 1600 tunni ulatuses (või 60 ECTS-ainepunkti väärtuses) statsionaarse õppe või osalise ajaga õppe jooksul ning kursuste lõpus sooritatud kõik eksamid.</li> </ul>
<p><b>Saksamaa:</b> <b>kvalifitseeritud tööjõu algatus talentide alusharidus- ja lapsehoiusektoris meelitamiseks ja seal hoidmiseks</b></p>	<p>Saksamaal peab alusharidus- ja lapsehoiuasutuses töötavatel õpetajatel tavaliselt olema bakalaureusekraadiga samaväärne kvalifikatsioon. Töötajate nappus ning rahulolematuse pakkumise laiendamisega. Üks lähenemisviis töötajate nappuse leevendamiseks on kvalifitseeritud tööjõu algatus talentide alusharidus ja lapsehoiusektoris meelitamiseks ja seal hoidmiseks<sup>71</sup>. Algatus keskendub tasustatud töö pakkumisele kutsekoolituse/õppisikukoolituse ajal. Kõikjal Saksamaal on olnud kavas osalemise vastu suur huvi ning soovijaid on rohkem kui suudetakse vastu võtta. Algatus käivitati 2019. aastal ning liidumaad saavad hea päevahoitu seaduse alusel taotleda Saksamaa Liitvabariigi valitsuselt vahendeid, et parandada alushariduse ja lapsehoiu kvaliteeti kümnes valdkonnas, millest üks on alusharidus- ja lapsehoiutöötajate koolituse toetamine.</p>
<p><b>Island:</b> <b>tasustatud praktika</b></p>	<p>Alates 2009. aastast kehtib Islandil nõue, et koolieelse lasteasutuse õpetajatel peab olema magistrikraad (ISCED 7. tase)<sup>72</sup>. 2008. aasta eelkooliseaduse kohaselt peavad kaks kolmandikku alusharidus- ja lapsehoiutöötajatest olema kvalifitseeritud õpetajad. Selline haridustaseme nõue ei tarvitse tingimata kajastuda õpetajate palkades ning kvalifitseeritud töötajate nappuse tõttu on kohalikud omavalitsused võtnud tööle töötajaid, kellel puudub nõutav väljaõpe. Kuna nõudlus alusharidustöötajate järele on pakkumisest suurem, on töötajatest väga suur puudus. 2019. aastal kehtestati uue viie aasta plaaniga tasustatud praktika ja stipendiumid õpetajakoolituse viimase aasta üliõpilastele.</p>

<sup>70</sup> Siarova, H. and D. Buinauskas, edited by P. Oberhuemer and I. Schreyer, *Lithuania – ECEC Workforce Profile*, in *Workforce Profiles in Systems of Early Childhood Education and Care in Europe*, seepro-r, 2017.

<sup>71</sup> Oberhuemer, P. and I. Schreyer, *Germany – ECEC Workforce Profile*, in *Workforce Profiles in Systems of Early Childhood Education and Care in Europe*, seepro-r, 2017.

<sup>72</sup> OECD, *Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018*, TALIS, OECD Publishing, Pariis, 2019.

	<p>See aitab üliõpilastel lõpetada õpingud õigeaegselt ja innustab neid valima õpetajakutse kohe pärast lõpetamist. Tasustatud praktikas osalevatele üliõpilastele pakutakse ka kogenud õpetajate poolset mentorlust töökohal. Ministeerium annab vahendid suurematele ülikoolidele, mis pakuvad kolme semestri pikkust kursust kogenud õpetajatele, et valmistada neid ette selliseks mentorluseks. Õpetajakoolitust ja õpetajate värbamist käsitleva õigusaktiga (mis jõustus 2020. aasta alguses) võeti kasutusele pädevusraamistik ja õpetajana töötamise litsents, mille saamiseks tuleb tõendada nende pädevuste olemasolu.</p>
<b>Malta: varasemate õpingute tunnustamine</b>	<p>Malta kvalifikatsiooniraamistik põhineb riiklikul kutsestandardil<sup>73</sup>, milles on määratletud tulemused, mida nõutakse töötajalt, kes töötab konkreetsel kutsealal konkreetsel tasandil. Standardis määratletakse peamised tööd, mida inimesed teevad, ning seotakse kvalifikatsioonisüsteem tööturu nõuetega. Malta kvalifikatsiooniraamistikus kasutatakse õpitulemustel põhinevat lähenemisviisi, mis tugineb teadmiste, oskuste ja pädevuste. 2012. aasta septembris kehtestati kogemusõppe ja vabaõppe tunnustamist käsitlevad eeskirjad, et toetada neid, kellel puudub tasemehariduses saadud kvalifikatsioon<sup>74</sup>. Nende eeskirjade kohaselt vastutab riiklik kõrghariduskomisjon isikute pädevuste hindamise eest erinevate tööstusharude/ sektorite, sealhulgas tervise-, sotsiaalhoolekande ning haridussektori riikliku kutsestandardi alusel.</p>
<b>Belgia (Flandria): varem omandatud pädevuste hindamine</b>	<p>Belgias (Flandrias) on mõned võimalused lapsehoiutöötajana kvalifitseerumiseks<sup>75</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• traditsiooniline viis, st kooolituse läbimine;</li> <li>• täiendava õppeaasta läbimine. Täiendav õppeaasta läbitakse pärast keskkhariduse omandamist;</li> <li>• täiskasvanute koolituskeskuses õppimine;</li> <li>• varem omandatud pädevuste hindamine. See võib hõlmata kombineeritud koolitust ja hindamist.</li> </ul> <p>2020. aasta jaanuaris kinnitas Flaami valitsus lapsehoiu kui kutseala, kuhu tööle asumiseks luuakse võimalused, mis põhinevad varem omandatud pädevuste hindamisel. Lapsehoiuasutuste ja täiskasvanute koolitusasutuste koostöös töötati välja vahend isikute pädevuste hindamiseks (lapsehoiutöötaja kutseala jaoks on määratletud 15 pädevust). Pärast hindamist saavad lapsehoiutöötajad (kes juba töötavad või soovivad tööle asuda) pädevust tõendava tunnistuse. See tunnistus vabastab nad osaliselt täiskasvanute koolituskeskuses (tavapärastelt) õppimise kohustusest.</p>
<b>Belgia (Flandria):</b>	<p>Ostendes on ühel lapsehoiuasutusel<sup>76</sup> noortele tööd otsivatele lapsevanematele (tegelikult on enamik neist emad) mõeldud koolituskava. See lapsehoiuasutus asub Ostende piirkonnas, kus enam kui 34% lastest sünnib ebasoodsas olukorras olevatesse peredesse.</p>

<sup>73</sup> Riiklike kutsestandardite näited: [lapsehoiutöötaja](#) (EQF 4. tase) ja [lapsehoiuasutuse juhataja](#) (EQF 5. tase).

<sup>74</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/malta-vinfl-takes>.

<sup>75</sup> [https://www.etaamb.be/nl/besluit-van-de-vlaamse-regering-van-19-juli-2019\\_n2019014004.html](https://www.etaamb.be/nl/besluit-van-de-vlaamse-regering-van-19-juli-2019_n2019014004.html)

<sup>76</sup> Väikelastele mõeldud asutus.

### Ostende näide

Lapsehoiuasutus ja tema partnerid (VDAB<sup>77</sup>, Ostende Vesaliuse Instituut) kulutavad palju energiat õppurite koolitamiseks, juhendamiseks ja toetamiseks koolis ja töökohal (lapsehoiuasutuses). Projekti<sup>78</sup> toetavad kuningas Baudouin'i fondi laste vaesusfond ja Lääne-Flandria provints ning seda hindab uurimisinstituut HIVA - KU Leuven. Alates 2015. aasta algusest alustab igal aastal õpinguid uus 10-15-liikmeline praktikantide rühm, kellest enamikul puudub keskharidus. Enamik praktikante on ebasoodsast olukorrast pärit naised, kellel on lapsed. Praktikantide kogemusi kasutatakse lapsehoiuasutuse töökorralduses, sest nende „teadmised“ pakuvad lisaväärtust, eelkõige ebasoodsas olukorras olevatest või haavatavatest peredest pärit lastega tegelemisel.

Peamised edu saavutamise tegurid on järgmised:

- kõik asjaosalised (lapsehoiuasutus, VDAB ja Vesaliuse Instituut) suhtlevad pidevalt ja regulaarselt omavahel.
- õpetajad viibivad lapsehoiuasutuses pool päeva, et jälgida ja toetada praktikante.

## Konkreetsed võimalused koolieelse lasteasutuse õpetajaks saamiseks

Alusharidus- ja lapsehoiuasutustes on palju erinevaid töötajaid: abitöölised, kolleegid, abiõpetajad, vanemate nõustajad, kodu ja lasteasutuse vahelised kontaktisikud. Paljudes riikides töötavad alusharidus- ja lapsehoiuasutustes abiõpetajad, kelle roll ja ülesanded on väga erinevad. Abiõpetajatel on väga erinev taust, kvalifikatsioon ja kogemused. Kuigi paljudes uuringutes<sup>79</sup> tuuakse välja, et abiõpetajate kvalifikatsioonitase on madalam, ei ole see kõikjal nii. Paljudel abiõpetajatel ja muudel alusharidus- ja lapsehoiutöötajatel on nõuetekohane kvalifikatsioon ning suured kogemused ja oskused, millest saavad kasu lapse ning alusharidus- ja lapsehoiuasutuse teised töötajad. Kogemuste ja kvalifikatsiooni erinevustele vaatamata on alusharidus- ja lapsehoiuasutuste abiõpetajatel vähe võimalusi kutsealases täiendõppes osalemiseks. See on halb, sest ei kasutata ära alusharidus- ja lapsehoiuasutuses olemasolevaid inimressursse. Nii üksikute alusharidus- ja lapsehoiutöötajate kui ka alusharidus- ja lapsehoiuasutuste jaoks on kutsealase täiendõppe puudumine kaotatud võimalus parandada pakutava teenuse kvaliteeti.

**Uute karjääri- ja koolitusvõimaluste loomine muudab sektoris töötamise atraktiivsemaks ja aitab hoida kogenud abiõpetajaid.**

<sup>77</sup> Flandria riiklik tööhõiveamet.

<sup>78</sup> <http://www.denopvang.be/wp-content/uploads/2018/09/Brochure-dn-Opvang.pdf>.

<sup>79</sup> Aruandes on öeldud, et paljudes liikmesriikides on alusharidus- ja lapsehoiutöötajad jätkuvalt üsna madala kvalifikatsiooniga. Selline suundumus on tingitud erinevustest koolieelse lasteasutuse õpetajate ja abiõpetajate kvalifikatsioonitasemes. Mõnes riigis on abiõpetajate puhul nõutav miinimumkvalifikatsioon keskharidus; teistes ei ole ametlik kvalifikatsioon vajalik. Peeters, J.; Sharmahd, N.; Budginaitė I., 'Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification', NESET II report, Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2016.

## Riikide näited

### Taani, Norra ja Rootsi: abiõpetajate toetamine õpetajaks saamisel

Neis Põhjamaades on loodud abiõpetajatele erivõimalused pedagoogiks õppimiseks. Nendes riikides töötab alusharidus- ja lapsehoiuasutustes palju abiõpetajaid – 2018. aastal olid arvud järgmised:

	Pedagoogid	Koolituse läbinud abiõpetajad	Abiõpetajad, kes ei ole läbinud pedagoogilist erikoolitust
Norra	41%	20%	39%
Rootsi	42%	19%	39%
Taani	58%	7%	35%

Lähenemisviisid on erinevad, kuid igas riigis on kogenud õpetaja abil võimalik omandada bakalaureusekraad alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas:

- Norras on koolitus töökohapõhine ja hõlmab nelja-aastast õppekava, mille puhul õpingud on kombineeritud tööga (vt allpool);
- Rootsis<sup>80</sup> saavad kolme- kuni viieaastase kogemusega abiõpetajad töötada osalise tööajaga ja samal ajal õppida. Õppimise aeg on tavaliselt sama nagu tavaline õpetajakoolitus;
- Taanis saavad viieaastase kogemusega abiõpetajad töötada osalise tööajaga ja samal ajal õppida. Esimesel aastal õpitakse täisajaga ja ülejäänud ajal osalise ajaga. Alates 2020. aastast võetakse ülikooli sellele õppekavale õppima kaheaastase töökogemusega abiõpetajaid.

Iga riigi lähenemisviisi puhul tunnustatakse alushariduse ja lapsehoiu abiõpetajate pädevusi ja tugevusi, tullaakse toime koolieelse lasteasutuse õpetajate värbamisega ja püütakse mitmekesistada lastega tegelevat personali. Võrreldes traditsioonilise kraadiõppega on need, kes soovivad saada koolieelse lasteasutuse õpetajaks kõnelusel teel, tõenäoliselt vanemad ja meessoost. Sellised kavad toetavad „ühe kutseala“ kultuuri arendamist alusharidus- ja lapsehoiuasutustes<sup>81</sup>.

### Norra: koolitusvõimalused

Norras on kasutusel mitu viisi töötajate pädevuste ametlikuks tunnustamiseks erinevatel tasanditel, nt koolieelse lasteasutuse õpetajana, paremate oskustega kolleegina ja lapsehoidjana. Töökohapõhine lasteaiaõpetaja koolituskava on mõeldud abiõpetajatele, lapsehoidjatele ja noorsootöötajatele, kes soovivad omandada lasteaiaõpetaja kvalifikatsiooni. Õppimine toimub osalise ajaga, kestab neli aastat ja selle eest antakse 180 ECTS ainepunkti. Üliõpilased peavad ülikooliõpingute ajal töötama lasteaias. Õpe toimub lasteaias, mis teeb tihedat koostööd haridusasutusega. Võimalus ühendada töötamine ja õpingud aitab värvata üliõpilasi, kes ei soovi töötada täistööajaga. Lasteaedade omanikke toetatakse rahaliselt, et tagada, et üliõpilased läbivad kogu koolituskava. See kava on osa riiklikust strateegiast kõikide töötajarühmade pädevuse parandamiseks.

### Iirimaa: kutsealase täiendus- koolituse toetamine õppuritele rahalise toetuse ja lasteasutustele stiimulite pakkumisega

Kuigi 2010. aastal võeti kasutusele rahalised stiimulid lasteasutustele, et nad võtaksid tööle ülikooli lõpetanud 3-5-aastaste lastega tegelemiseks, pakuti varem madalama kvalifikatsiooniga töötajatele vähe toetust, et nad saaksid oma kvalifikatsiooni parandada. Pärast seda, kui 2013. aastal kuulutati välja minimaalne kvalifikatsiooninõue (Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku 4. tase), mis pidi jõustuma 2016. aastal, võttis Iiri valitsus kasutusele õppurite fondi, millest antakse töötajatele rahalist toetust kvalifikatsiooni omandamiseks. 2017. aastal laiendati õppurite fondi, et anda rahalist toetust praktikutele oma kvalifikatsiooni tõstmiseks kraadiõppe lõpetanu tasemele (EQF 6. tase).

<sup>80</sup> 9% taotlejatest on osalenud mingis pedagoogilises koolituses (nt lõpetamata õpingud koolieelse lasteasutuse õpetaja, lapsehoidja vms erialal), kuid nad ei ole sooritanud eksamit.

<sup>81</sup> Taani ülikoolidel on nende üliõpilaste kohta teabelehed:

<https://danskeprofessionshøjskoler.dk/analyser-og-fakta/fakta-om-meritpaedagoguddannelsen/>.

	<p>2014.–2019. aastal toetati õppurite fondist enam kui 6500 töötajat (27 000 töötajast), et nad saaksid omandada EQF 4., 5. või 6. taseme kvalifikatsiooni</p> <p>Sel ajavahemikul jätkati asutuste toetamist stimuleerivate maksetega lõpetanute värbamiseks. 2020. aastal avaldatud ülevaates leiti, et stimuleerivad maksed on olnud tõhusad ning aidanud kahekordistada kõrgharidusega töötajate osakaalu 12%-lt 2012. aastal 25%-ni 2019. aastal. Samas märgiti ülevaates, et piirang, mille kohaselt toetati ainult 3-5-aastastega töötavaid töötajaid, võis olla üheks põhjuseks, miks vähem lõpetanuid töötas kuni kaheaastaste lastega.</p> <p>2018. aastal avaldas valitsus riikliku strateegia („First 5“), mis hõlmas kohustust koostada tööjõu arengukava ning saavutada 2028. aastaks kõrgharidusega töötajate kõrge osakaal (vähemalt 50% pedagoogidest on kõrgharidusega).</p> <p>Tööjõu arengukava on praegu koostamisel. Kavas määratletakse kõrgharidusega koolieelse lasteasutuse õpetaja roll (töötab kuni 5-aastaste lastega) ning sätestatakse meetmed, et toetada olemasolevate pedagoogide kvalifikatsiooni tõstmist selle rolli täitmiseks nõutavale tasemele.</p>
<p><b>Prantsusmaa: madala kvalifikatsiooniga töötajate põhikoolitusse investeerimine</b></p>	<p>Prantsusmaa kahest alusharidus- ja lapsehoiusteemi iseloomustavad töötajad, kes töötavad paljudes erinevates rollides, millest iga jaoks on oma koolituskava. Viimastel aastatel on lapsehoiuasutustes suurenenud kvalifitseerimata või madala kvalifikatsiooniga töötajate (nt abiõpetajate ja abitöötajate) arv, kes peavad tegema koostööd koolieelse lasteasutuse õpetajatega<sup>82</sup>. Lapsehoiuasutusi käsitlevas õigusaktis on sätestatud, et vähemalt 40% töötajatest peab olema kutsealane kvalifikatsioon. Abiõpetajate arvu suurenemise tõttu on kasvanud vajadus luua töötajatele ühine töökultuur, sealhulgas ühine laste arengut käsitlevate teadmiste kogum, ühine nägemus vanemate osalusest ja ühised pedagoogikameetodid. Vaatamata töötajate heterogeensusele ja elukestva õppe rõhutamisele on horisontaalse või vertikaalse tööalase liikuvuse võimalused olnud traditsiooniliselt vähesed.</p> <p>1998. aastal lõi ühendus Association des Collectifs Enfants Parents Professionnels noortele töötajatele võimaluse saada nõutav diplom. Kava võimaldab varem õpingud pooleli jättnud noortel omandada kõrgharidus omandatud kogemuste tunnustamise kaudu. Madala kvalifikatsiooniga alusharidus- ja lapsehoiutöötajatel (nt abiõpetajatel) on võimalik omandada kõrgharidus kaheksas koolituskeskuses. Üliõpilased/praktikandid saavad kolm aastat kestvate õpingute lõppedes kõrgharidust tõendava diplomi, olles samal ajal palgatööl. Õpingute ajal on nad igas kuus kolm nädalat tööl ja ühe nädala koolituskeskuses. Õpingute ajal toetab neid töökojal juhendaja – pedagoog nende töökohast (ja seega nende kolleeg) – ning koolituskeskuses „võrdluskoolitaja“. Õpingute lõppedes sooritavad praktikandid koos teiste üliõpilastega riigieksami.</p>

<sup>82</sup> Peeters, J.; Sharmahd, N.; Budginaité I., ‘*Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification*’, NESET II report, Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2016.

## Erivõimalused alushariduse ja lapsehoiuasutuse juhatajaks saamiseks

Paljudes riikides on kehtestatud riiklikud või kohalikud kavad nende töötajate toetamiseks, kes soovivad saada alusharidus- ja lapsehoiuasutuse juhatajaks. Teistes riikides on võimalik läbida koolitus pärast isiku sellele ametikohale määramist.

Riikide näited	
<b>Leedu: juhatajate riiklikult kehtestatud pädevused</b>	<p>Leedu avaldab kriteeriumid töötajate jaoks, kes soovivad saada alusharidus- ja lapsehoiuasutuse juhatajaks. Need kriteeriumid on samad nagu koolidirektorite puhul. Nende hulka kuuluvad nõutav haridustase, õpetamis- ja juhtimisalane kogemus, täiendava keele oskus, jne. Iga taotleja peab tegema testi ja läbima intervjuu, et tõendada riiklikul tasandil kehtestatud viie pädevuse olemasolu. Ülejäänud viie pädevuse olemasolu, mis kehtestatakse kohalikul tasandil, tuleb tõendada intervjuu käigus. Kui kandidaat on töötanud alusharidus- ja lapsehoiuasutuse juhatajana 10 aastat, võidakse teda hinnata tema juhitavas asutuses. Hindamisi korraldavad riiklik haridusamet (haridus-, spordi- ja teadusministeeriumi asutus) ja ameti hindajad, kellel on:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>magistrikraad või võrreldav kõrgharidus ja vähemalt kolmeaastane juhtide praktilise tegevuse ja/või juhtimispädevuste hindamise kogemus;</li> <li>õpetaja kvalifikatsioon ja vähemalt viieaastane haridusasutuse juhtimise kogemus või kogemus hariduse korraldamise ja/või järelevalve valdkonnas, mis on saadud avaliku halduse asutuses või hariduse tugiasutuses töötades.</li> </ul>
<b>Norra: riiklik strateegia</b>	<p>Norra lasteaiajuhatajatele esitatavaid nõudmisi reguleerib lasteaiaseadus<sup>83</sup>. Lasteaia juhatajal peab olema bakalaureusekraad lasteaiaõpetaja erialal või pedagoogiline kraad erialal, mis keskendus lastega töötamisele.</p> <p>Lasteaia juhataja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>vastutab igapäevase pedagoogilise tegevuse, töötajate ja asutuse juhtimise eest;</li> <li>tagab, et pedagoogiline tegevus on kooskõlas lasteaiaseadusega ja raamkavaga ning et töötajatel on ühine arusaam oma tööülesannetest, mida on kirjeldatud neis dokumentides;</li> <li>tagab, et töötajad kasutavad praktikas oma teadmisi;</li> <li>juhib ja kontrollib lasteaia tegevuse ja töömeetodite kavandamist, dokumenteerimist, hindamist ja arendamist ning tagab, et sellesse on kaasatud kõik töötajad;</li> <li>teeb koostööd lasteaia pidajaga, pedagoogidega ja teiste töötajatega, et arendada välja ja säilitada hea pedagoogiline ja haldusjuhtimine.</li> </ul> <p>Alates 2011. aastast pakutakse riikliku strateegia raames juhtimisalast koolitust, et suurendada kõikide töötajate pädevust, parandada juhtimisoskusi ja lasteadeade kvaliteeti. Koolitust rahastatakse riigi vahenditest; õpe toimub magistriõppena (30 magistriõppe ainepunkti) osalise ajaga kolme semestri jooksul. Üle 2300 era- ja riikliku lasteasutuse juhataja on läbinud koolituse ühes kaheksast ülikoolist, kus seda pakutakse.</p>

<sup>83</sup> [https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-64/KAPITTEL\\_5#KAPITTEL\\_5](https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-64/KAPITTEL_5#KAPITTEL_5).



<p><b>Eesti:</b> juhtide põhi- ja täiendus- koolituse riiklik pädevus- mudel</p>	<p>Eesti elukestva õppe strateegia kohaselt tuleb koolieelsete lasteasutuste juhte korrapäraselt hinnata, et tagada, et neil on ametikohal töötamiseks vajalikud põhipädevused. Haridusasutuste juhtide pädevusnõudeid haldab haridus- ja teadusministeerium kokkuleppel kutseliitidega, sh koolieelsete lasteasutuste juhtide ühendusega. Nendest pädevusnõuetest lähtutakse alusharidus- ja lapsehoiuasutuste juhtide värbamisel, töö tagasisidestamisel ning täiendusõppe pakkimisel. Koolitus kesken- dub uuele õpikäsitusele.</p> <p>Alusharidus- ja lapsehoiuasutuse juhti vaba ametikoha täitmiseks korraldatakse avalik konkurss. Koolipidaja teatab vabast alusharidus- ja lapsehoiuasutuse juhi ametikohast, koostab värbamismenetluse ettepaneku ja esitab selle lasteasutuse hoolekogule märkuste tegemiseks. Juhi kohale kandideerijad peavad täitma haridus- ja teadusministeeriumi kehtestatud kvalifikatsiooninõudeid. Juhil peab olema kõrgharidus (bakalaureusekraad) ja juhtimisalane pädevus. Uus alushariduse seadus sätestab alusharidus- ja lapsehoiuasutuse juhi kvalifikatsiooninõuetena magistrikraadi ja juhtimisalase pädevuse.</p>
<p><b>Sloveenia:</b> koolijuhtide koolitus</p>	<p>Riikliku lasteaia juhatajaks saamiseks peab kandidaadil olema lasteaiaõpetaja (ISCED 6) või nõustaja haridus (ISCED 7). Riikliku lasteaia juhatajal peab olema vähemalt viieaastane kogemus hariduse valdkonnas (mitte tingimata alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas)<sup>84</sup>. See kehtib ka eralasteaedade juhatajate (haridusjuhtide) puhul. Nad peavad läbima 144-tunnise koolituse (alushariduse ja lapsehoiu juhtimis- valdkonnas). Koolitus hõlmab muu hulgas organisatsiooni- ja juhtimisteooriaid, kavandamist ja otsustamist, koolijuhi oskusi, personalijuhtimist ja haridusalaseid õigusakte. Koolituse võib läbida enne juhatajaks määramist või esimese sellel ametikohal töötamise aasta jooksul.</p>
<p><b>Hispaania:</b> alusharidus- ja lapsehoiu- asutuse juhatajaks saamine</p>	<p>Hispaanias valitakse avaliku sektori alusharidus- ja lapsehoiuasutuste õpetajad konkursiga. Ametikohale määratud isikutest saavad riigiametnikud. Pärast vähemalt viieaastast avalikus sektoris õpetajana töötamise kogemust saab iga koolieelse lasteasutuse õpetaja kandideerida riikliku koolieelse lasteasutuse või algkooli (3–12-aastased õpilased) juhataja ametikohale, osaledes konkursimenetluses ja sooritades oskustel põhineva eksami.</p> <p>Kandidaadid peavad täitma kehtestatud miinimumtingimused:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>olema edukalt läbinud koolijuhtimise kursuse;</li> <li>esitama koolijuhtimise alase projekti ja seda kaitsma (see peaks hõlmama ees- märke, tegevussuundi, programme ja tegevusi, hindamist jne)</li> </ul> <p>Juhiks saamisega kaasneb märkimisväärne palgatõus. Tulemuste saavutamise stiimulina säilib osa palgatõusust, kui isik jätkab pärast juhataja ametikohalt lahkumist töötamist avaliku sektori alusharidusasutuses. Seda tasu makstakse endistele juhtidele tingimusel, et nende tulemused olid iga-aastase kohustusliku tulemuslikkuse hindamise kohaselt positiivsed.</p>

<sup>84</sup> Hariduse korraldamise ja rahastamise seaduse artikkel 53.



### Itaalia – juhtide valimine

Juhtide valimise kriteeriumid on samad kõikide riigikoolide puhul (sh 3–6-aastastele mõeldud lasteasutused). Need hõlmavad haridustaset, õpetamiskogemust, võõrkeeleskust, juhtimisoskusi, keerukate süsteemide juhtimist, koole käsitlevate õigusnormide tundmist, pedagoogilisi teadmisi jne. Juhi ametikoha täitmiseks korraldatakse avalik konkurss, mis hõlmab arvutipõhist ja suulist testi. Kohale määratud koolijuhid peavad esitama oma kutsealase kogemuse kohta dokumendid, mis hõlmavad järgmist:

- strateegiate koostamine kooskõlas kooli prioriteetide ja juhtimiskavaga;
- vahendite kavandamine ja haldamine;
- personali haldamine ja arendamine;
- strateegiad ja kavad kooli toimimise parandamiseks.

Neid dokumente tuleks kasutada asutuse eesmärkide saavutamisel ning koolijuhi ülesannete ja oskuste analüüsiks. Samuti toetavad need töötajate kutsealast arengut ja enesehindamist. Piirkondliku haridusameti peadirektor hindab igal aastal koolijuhte nende dokumentide ja hindamismeeskonna külaskäigu alusel.

## Palju erinevaid võimalusi, et meelitada kutsealale väga erineva taustaga kandidaate

Alusharidus- ja lapsehoiuasutuste töötajatel on kõikjal Euroopas väga erinevad ülesanded. Lisaks abiõpetajatele, koolieelse lasteasutuse õpetajatele ja juhtidele tegeleb laste õpetamise ja nende eest hoolitsemisega palju muid töötajaid. Mõned töötavad osalise tööajaga, mõned täistööajaga ja mõned liiguvad ühest asutusest teise vastavalt asutuse ja laste vajadustele. Nendeks töötajateks võivad olla perede tugitöötajad, kogukonna kontaktisikud, koduõppe koordinaatorid, pedagoogilised juhendajad, erivajadustega lastega tegelevad töötajad, keeleabi töötajad jne. Igaüks neist võib tegeleda õpetamise ja lapsehoiuga ning töötada koolieelse lasteasutuse õpetajana. Alusharidus- ja lapsehoiutöötajate meeskonda võivad aeg-ajalt kuuluda ka eriteadmiste ja -oskustega töötajad, näiteks muusikud, kunstnikud ja arvutispetsialistid võivad õpetada täiendavaid oskusi, et toetada laste õppimist ja arengut; näiteks Itaalias võib mõnes alusharidus- ja lapsehoiuasutuses (mis kasutavad Reggio Emilia meetodit) pedagoogi abistada „atelierista“. Selline töötaja korraldab „atelier'e“ (töötubasid) – see on keskkond, mis toetab teadmiste omandamist ja loovust, kus pakutakse välja küsimusi ning tekivad tunded ja mälestused. „Atelierista“ teeb koostööd koolieelse lasteasutuse õpetajaga hariduslike ja loovate tegevuste kavandamisel. Tavaliselt on „atelierista“ tööandjaks kohalik omavalitsus.

Paljude erinevate töötajate olemasolu aitab vähendada koolieelse lasteasutuse õpetajate ja juhtide koormust. Üks täiendavate rollide loomise eeliseid on see, et seda laadi töö võib meelida isikutel, kes ei soovi saada koolieelse lasteasutuse õpetajaks. Paljude erinevate rollide olemasolu tuleb kasuks lastele, pedagoogidele ja lasteasutuses pakutava alushariduse kvaliteedile. Neisse rollidesse määratud isikud võivad soovida õppida koolieelse lasteasutuse õpetajaks, kuid seda ei saa neilt eeldada. Oluline on, et iga töötajat toetatakse ja väärtustatakse tema praeguses rollis, mitte selle põhjal, mida nad võiksid teha erinevas rollis.

Lisaks koolieelse lasteasutuse õpetajale on paljudes riikides üheks järjest tähtsamaks muutuvaks töötajaks abiõpetaja<sup>85</sup>, kellel on tavaliselt pedagoogide omadest erinevad oskused, kogemused ja pädevused. Nad täidavad palju erinevaid ülesandeid ning toetavad lapsi, pedagooge ja alusharidus- ja lapsehoiuasutusi ja kohaliku kogukonna peresid. Abiõpetajad võivad tegeleda alusharidus- ja lapsehoiuasutuses üksikute laste ning väikeste ja suurte lasterühmadega.

Mõnikord kuuluvad töötajad eraldi kutsealarühma (nt alusharidus- ja lapsehoiuasutuses töötavad laste sotsiaaltöötajad, laste tervisetöötajad, lastepsühhiaatrid) ning neid peetakse kolleegideks ja mitme eriala spetsialistidest koosneva meeskonna liikmeteks, kes tegelevad lastega vastavalt laste/lapse vajadustele. Mõnikord aga ei tarvitse alusharidus- ja lapsehoiuasutuses töötavad muud töötajad (perede tugitöötajad, keeletespetsialistid) erialarühma kuuluda ning tasuks kaaluda, kas nende rolli kirjeldamiseks tuleks kokku leppida riiklikes/kogusüsteemi hõlmavates pädevustes.

**Ametliku pädevusprofili määratlemine võib takistada kandidaatide töölevõttu ja valimist; samas võib see anda alushariduse ja lapsehoiu juhtidele kindlustunde. Isiklike, kutsealaste ja sotsiaalsete pädevuste määratlemine paljude erinevate töötajate (sh alushariduse abiõpetajate) võib aidata luua raamistiku, mis näitab, kuidas töötajad on süsteemi tasandil omavahel seotud.**

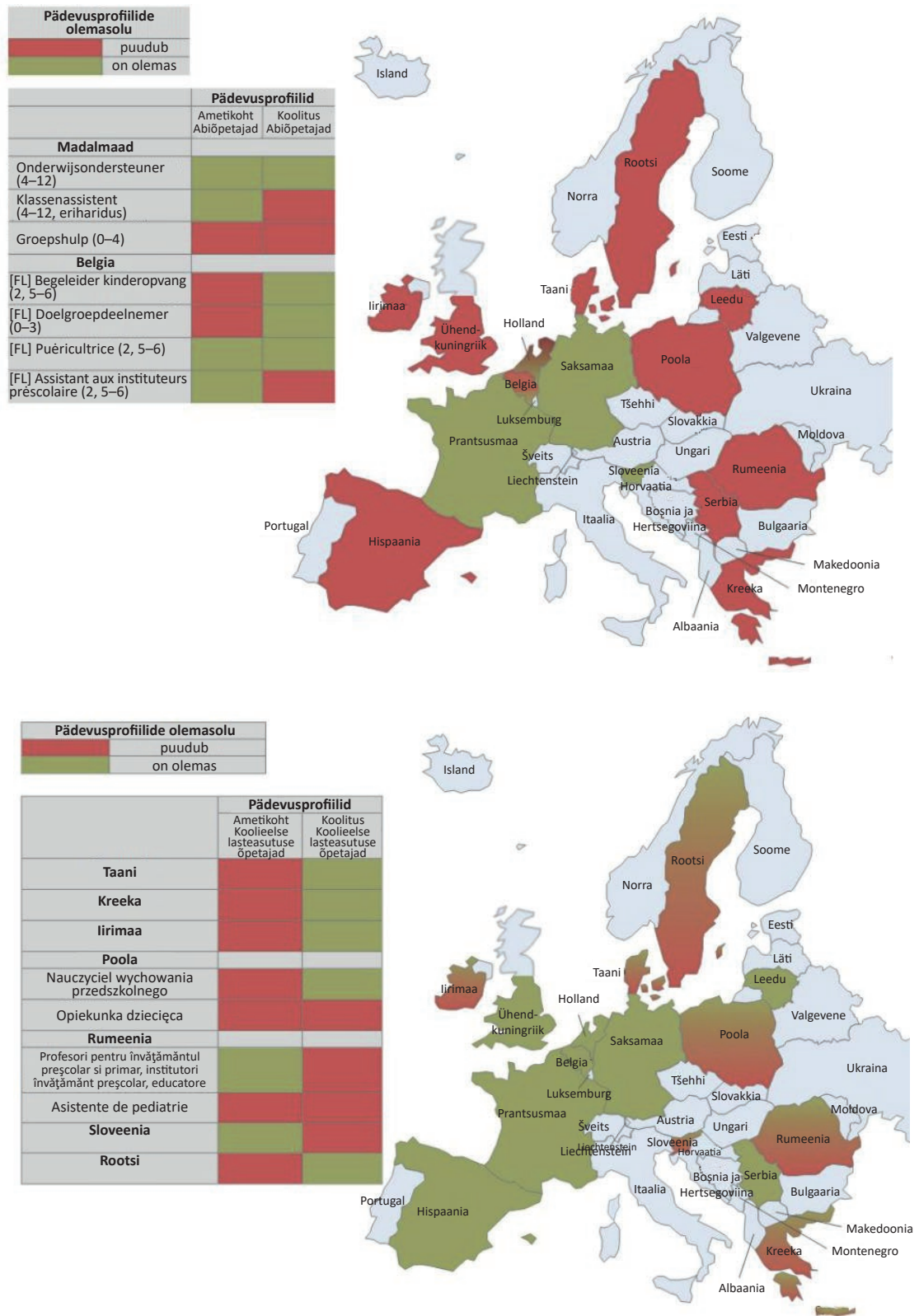
Mitte kõik riigid ei kasuta pädevusprofili – paljud kasutavad kvalifikatsiooni- või koolitusnõudeid, et anda tööandjatele ja riigile kindlus, et isikud on võimelised kutsealal töötama. Mõnikord on need kvalifikatsioonid ja koolituskavad seotud pädevustega. Nagu joonisel 9 on näidatud, kasutatakse pädevusi erinevate alusharidus- ja lapsehoiutöötajate värbamisel väga erinevalt (2016. aasta arvud)<sup>86</sup>.

---

<sup>85</sup> Eurydice'i aruandes 2019. aasta põhiaandmete kohta märgitakse, et aruandes käsitletud 38-st riigist kaheistekümnes abiõpetajad puuduvad (lk 76).

<sup>86</sup> Peeters, J.; Sharmahd, N.; Budginaitė I., 'Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification', NESET II report, Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2016. Aruandes ei täpsustata, milliseid vanuserühmi koolieelse lasteasutuse õpetaja pädevused hõlmavad.

## Joonis 9 – Abiõpetajate ja koolieelse lasteasutuse õpetajate pädevusprofiilid



## Riikide näited

### Portugal: mitme eriala spetsialistidest koosnevad meeskonnad

Igas klastris (kuhu kuuluvad koolieelsed lasteasutused, algkoolid ja keskkoolid) on mitme eriala spetsialistidest koosnevad meeskonnad, et toetada kaasavat haridust. Meeskonda kuuluvad näiteks eripedagoogid, koordinaatoritest õpetajad ja erinevatel haridustasemetel õpetavad õpetajad, psühholoog ja klassiõpetaja. See mitme eriala spetsialistidest koosnev meeskond pakub välja laste õppimist toetavaid meetmeid ja jälgib nende rakendamist. Portugalis võidakse töötajate meeskondi moodustada erinevatel haridustasemetel. Alushariduse õppekava suunistes on ette nähtud võimalus moodustada meeskonnad erinevate alusharidusasutuste erinevatest töötajatest, näiteks eripedagoogid, aineõpetajad ja sotsiaal-kultuuriliste küsimustega tegelevad töötajad.

### Belgia (Flandria): pedagoogiline juhendaja

2014. aasta dekreeidi kohaselt, mis käsitleb kuni kolmeaastaste laste hoidmist, peab 2024. aastaks kõigil lapsehoiutöötajatel olema kvalifikatsioon ning kõik lapsehoiuasutused peavad toetama oma töötajaid. Sellega seoses võeti Brüsselis, Antwerpenis ja Gentis kasutusele uus bakalaureuseõppe kava pedagoogilistele juhendajatele (Pedagogie van het Jonge Kind). Osalejad õpivad ka töötama laste ja nende vanematega. Mõned uued spetsialistid töötavad lapsehoiuasutuste juhtkonnas.

### Itaalia: tugiõpetajad koolieelsetes lasteasutustes

Tugiõpetajad pakuvad täiendavat toetust puudega õpilastele. Tugiõpetajatel peab olema täiendav eriala või magistrikraad eripedagoogika erialal. Tähtajatu lepinguga töötavatest tugiõpetajatest on puudus ja kvalifitseeritud õpetajate nõudlus rahuldavaks ajutiste õpetajate abil, nagu on näidatud allpool

	Alalise töökohaga õpetajad	Ajutised õpetajad	Kokku
KOKKU	6878	10 865	17 743

*Itaalia alusharidussektor (2017–2018):*

### Sloveenia: nõustamis- teenus laste- aedades

Kõikides Sloveenia lasteaedades pakutakse lastele, õpetajatele ja lapsevanematele nõustamisteenust. Teenuse raames kavandatakse, jälgitakse ja hinnatakse lasteaia arengut ning pakutakse haridust koostöös koolieelse lasteasutuse õpetajate ja juhtkonnaga. Suuremates lasteaedades võib tööl olla rohkem kui üks nõustaja, kuid igas lasteaias peab olema vähemalt üks töötaja, kes võib töötada osalise tööajaga.

Nõustamisteenust pakuvad spetsialistid, nt psühholoogid, pedagoogid, sotsiaaltöötajad, sotsiaalpedagoogid või eripedagoogid. Neil peab olema vähemalt kõrgharidus (teise astme kvalifikatsioon) järgmistel erialadel:

- psühholoogia;
- pedagoogika;
- sotsiaalpedagoogika või sotsiaaltöö;
- eripedagoogika ja rehabilitatsioonipedagoogika;
- sotsiaaltöö peredega;
- puudega laste sotsiaalne kaasamine ja võrdsed võimalused;
- personaalne ja organisatsiooninõustamine;
- kaasav pedagoogika.

Nõustajad tegelevad kolme liiki omavahel seotud tegevustega, milleks on toetamine, arendamine ja ennetamine, ning lisaks kavandamise ja hindamisega. Samuti kavandavad ja rakendavad nad erivajadustega lastele mõeldud personaalseid toetuskavasid.

Nõustamine toimub kooskõlas lasteaia nõustajate programmisuunistega, mille võttis vastu Sloveenia Vabariigi üldharidusekspertide nõukogu.

## Tööjõu mitmekesistamine

Alusharidust ja lapsehoidu käsitlev Euroopa kvalifikatsiooniraamistik toetab „tõrjutud rühmadest, uussisserändajate hulgast või vähemusrühmadest pärit töötajate tööle võtmist, sest on tõestatud, et kui alusharidus- ja lapsehoiuasutuse personali koosseis kajastab kogukonna mitmekesisust, võib see olla eeliseks“.

On oluline, et alusharidus- ja lapsehoiutöötajate värbamise strateegiad ja põhimõtted julgustaksid kõiki, kellel on oskused ja sobivus väikeste lastega töötamiseks, õppima seda eriala, et tulla sektorisse tööle. See aitab mitmekesistada tööjõudu, mis peegeldab nii ühiskonda kui ka alusharidus- ja lapsehoiuasutuses käivate laste vanemate tausta. Seetõttu tasub esmaõppes kasutatavad senised valikumeetodid läbi vaadata, et teha kindlaks, kas on piiranguid, mis takistavad teataval ühiskonnaliikmel alusharidussektoris tööle asumist või välistavad selle. Mitmekesisem tööjõud tuleb lastele suureks kasuks, sest nad toovad alusharidus- ja lapsehoiuasutusse rohkem erinevaid oskusi, hoiakuid ja kogemusi. Kuigi tööjõu mitmekesistamisse tasub alati investeerida, on see eriti oluline, kui töötajatest on puudus ning alusharidus- ja lapsehoiusektor soovib tööle meelitada neid, kes tavaliselt ei ole alusharidus- ja lapsehoiuasutustes tööd otsinud.

CoRe uuring<sup>87</sup> näitas, et edukad strateegiad mitmekesisuse suurendamiseks hõlmavad kvalifikatsiooni omandamise võimaluste suurendamist, vajadust keskenduda erialase haridusega töötajate varasemate õpingute tunnustamisele ning täiendavate tugikursuste pakkumist rahvusvahemuste hulgast pärit üliõpilastele. NESETi aruanne alushariduse ja lapsehoiu abiõpetajate kohta<sup>88</sup> sisaldas arutlust, kuidas julgustada rohkem mitmekesise taustaga abiõpetajaid valida see kutseala ning aruandes märgiti, et puuduvad statistilised andmed abiõpetajate sotsiaalmajandusliku ning rahvusliku ja kultuurilise tausta kohta. Uuringuga seotud riiklike ekspertide sõnul oli abiõpetajate hulgas rohkem vähemusrühmade hulgast pärit või madalama sotsiaalmajandusliku taustaga inimesi kui koolieelse lasteasutuse õpetajate hulgas. NESETi aruandes soovitatakse „liikmesriikidel võtta tööle mitmekesise keelelise, soolise ja sotsiaalkultuurilise taustaga alusharidus- ja lapsehoiutöötajaid.“

## Erineva kultuuritaustaga töötajad

Alusharidus- ja lapsehoiuasutused, kus töötavad väga erineva kultuuritaustaga töötajad, suudavad paremini luua kaasavat lähenemisviisi alusharidusele ja lapsehoiule. Sageli iseloomustab seda töö, mis paneb lapsed ja nende pered tundma,

<sup>87</sup> Urban, M., Vandenbroeck, M., Peeters, J., Lazzari, A. and Van Laere, K., *CoRe: Competence Requirements in Early Childhood Education and Care*, Euroopa Komisjon, 2011

<sup>88</sup> Peeters, J.; Sharmahd, N.; Budginaitė I., ' *Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification*', NESET II report, Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2016.

et nad on alusharidus- ja lapsehoiuasutusse teretulnud, näiteks teavitustöö, laste kodukeel(t)e tunnustamine, töötajate leidmine kohalikust kogukonnast, lahtiolekuaegade pikendamine, et tulla vastu pika tööpäevaga peredele, lapsevanemate ja pereliikmete külaskäigud lapsehoiuasutusse ning lapsevanemate kaasamine nende laste arendamisse.

Alusharidus- ja lapsehoiusteemid soovivad leida erineva ja mittetraditsioonilise taustaga töötajaid kahel peamisel põhjusel: et lahendada töötajate värbamise ja hoidmise probleemid ning et toetada kõikidest kogukondadest pärit ja mis tahes taustaga lapsi ja peresid. Nende kahe eesmärgi saavutamiseks on vaja erinevaid strateegiaid:

- värbamisega seotud probleeme saab sageli paremini lahendada süsteemi tasandil, luues uusi võimalusi kutse omandamiseks, korraldades turundus- ja teavituskampaaniaid, tunnustades varasemaid õpinguid, kõrvaldades tunnetatud ja tegelikud takistused põhikoolituses osalemiseks jne;
- alusharidus- ja lapsehoiuasutuse tasandil saab tööjõudu mitmekesistada, korraldades teavitustegevusi, võttes tööle lapsevanemaid kohalikust kogukonnast, pakkudes võimalust töötada osalise tööajaga, pakkudes keeleõpet jne.

Kõikide eesmärkide ja nendega seotud strateegiate eesmärk on kvaliteetse alushariduse ja lapsehoiu pakkumine. Alusharidus- ja lapsehoiusteem peab:

- tagama, et kõik lastega tegelevad töötajad (sõltumata taustast) on läbinud nõuetekohase põhi- ja täienduskoolituse. Koolieelse lasteasutuse õpetajate kõrval hõlmab see abiõpetajaid, tugitöötajaid ja teisi alusharidus- ja lapsehoiuasutuses lastega tegelevaid töötajaid;
- tagama, et kõik alusharidus- ja lapsehoiuasutuse juhid on läbinud nõuetekohase põhi- ja täienduskoolituse;
- kasutama paljusid erinevaid viise alusharidus- ja lapsehoiutöötajate värbamiseks, et tööjõudu mitmekesistada, äratada ebatraditsioonilise taustaga kandidaatide huvi, lahendada värbamisega seotud probleemid ja tagada kvaliteetne alusharidus ja lapsehoid;
- tegema koostööd alusharidus- ja lapsehoiuasutuste ja sotsiaalpartneritega, et analüüsida töötajate puuduse põhjuseid ja rakendada üksikasjalik kava tööjõupuuduse leevendamiseks.

Iga strateegiat tuleb jälgida ja hinnata ning tulemusi kasutada selle täiustamiseks. Paljudes riiklikes ja piirkondlikes süsteemides ei koguta süstemaatiliselt teavet alusharidus- ja lapsehoiusektori töötajate tausta kohta<sup>89</sup> ning seetõttu pole selge, kas tööjõud esindab peresid, kes teenust kasutavad. Üheks erandiks on Ühendkuningriik, kus läbi viidud uuringus<sup>90</sup> märgitakse, et 9–10% alusharidusektori töötajatest on mustanahalised, rahvusvähemuste hulgast või sisserändaja taustaga. See osakaal on 16% koolieelsetes lasteasutustes (piirkonniti on suured erinevused, mis kajastavad kohaliku elanikkonna koosseisu, näiteks on 38% Londoni koolieelsete lasteasutuste töötajatest mustanahalised, rahvusvähemuste hulgast või sisserändaja taustaga).

<sup>89</sup> [http://www.seeapro.eu/English/Country\\_Reports.htm](http://www.seeapro.eu/English/Country_Reports.htm). Riikide aruannetes on tavaliselt öeldud, et töötajate rahvuse või rändestaatus koostatakse süstemaatiliselt andmeid ei koguta.

<sup>90</sup> Hevey, D., edited by Oberhuemer, P. and Schreyer, I., *United Kingdom – ECEC Workforce profile*, in *Workforce Profiles in Systems of Early Childhood Education and Care in Europe*, seeapro-r, 2017.



## Riikide näited

### Värbamis- strateegia väljatöötamine Gent (Belgia)

Gent on väga mitmekesise elanikkonnaga kiiresti kasvav linn. Alusharidus- ja lapsehoiusektoris on töötajatest pidevalt puudus (praegu on täitmata 10% töökohtadest). Linnajuhid haldavad ja värbavad töötajaid 78 alusharidus- ja lapsehoiuasutusele ning peavad leidma uusi viise sektorisse töötajate leidmiseks. Linna värbamis- ja valikuprotsesside analüüs näitas, et värbamisprotsessi algusest isikute tööleasumiseni kulub väga palju aega. Kuna uued töötajad vajavad võimalikult kiiresti sissetulekut, on mõned kandidaadid sunnitud leidma muu töö väljaspool sektorit. Gent on uurinud, kuidas seda probleemi lahendada ja nüüd:

- kasutatakse uut taotlusvormi, mis võimaldab kandidaatidel esitada teave selle kohta, mida nad suudavad teha ja mida nad on juba teinud;
- edukatele kandidaatidele pakutakse kohe tööd ajutise töölepingu alusel. Kuuekuuline ajutine tööleping (mida saab pikendada 18 kuuni) annab uutele töötajatele võimaluse läbida koolitus, omandada asjakohased oskused ja valmistuda valikuprotsessi osaks olevaks ametlikuks eksamiks, et sõlmida tähtajatu tööleping;
- potentsiaalsetele kandidaatidele pakutakse tuge ametlikuks eksamiks valmismisel. Linnajuhid tunnistavad, et kandidaadid, kelle õpitulemused ei ole olnud kõige paremad, kukuvad tõenäolisemalt ametlikul eksamil läbi.

Linna strateegia keskendub ebatraditsiooniliste kandidaatide toetamisele. Seda 2018. aasta juunis kasutusele võetud lähenemisviisi on jälgitud ja jätkuvalt õpitakse kogemustest. 2019. aasta septembris olid 92st kandidaadist 74 edukad ja neile pakuti ajutist töökohta. Praeguseks on neist 26 sooritanud ametliku eksami ja nendega on sõlmitud tähtajatu tööleping. Linnajuhid ei ole töökohta saamise standardeid alandanud ja ametlikku eksamit ei ole muudetud. Edukalt on tunnustatud võimalike töötajate vajadusi, tagades, et töötajad on esimesel töökojal teretulnud ning et nende olukorda võetakse arvesse.

### Baobab: alusharidus- ja lapsehoiutöötajate värbamise pilotprojekt Brüsselis

BAOBAB on väiksemahuline projekt töötajate värbamiseks rahvusvahemuste hulgast ja neile väljaõppe pakumiseks, et nad saaksid tegeleda lastega või töötada lasteaiaõpetajana.

Projekt keskendub Brüsselis elavatele kandidaatidele, kellel on lõpetatud keskharidus, piisav hollandi keele oskus ja teise keele oskus. Projekti raames töötavad kandidaadid koolieelses lasteasutuses kolm päeva nädalas nelja aasta jooksul. Töönädala jooksul õpetavad nad koos mentoriga, kes neid juhendab ja neile nõu annab. Samaaegselt töötamisega õpivad nad kaks päeva nädalas bakalaureuseõppes alushariduse erialal, neile pakutakse tööalast juhendamist, nad saavad töö eest palka ja nende õpingutega seotud kulud hüvitatakse. Algatuse eesmärk on äratada huvi kandidaatides, kes ei soovi või ei saa omandada kõrgharidust traditsioonilises stasionaarses õppes. Kuigi projekt on väikesemahuline, on see näidanud, et on olemas potentsiaalsed kandidaadid, kes soovivad töötada alusharidus- ja lapsehoiutöötaja kutsealal, kui kõrvaldatakse tõkked, mis takistavad hariduse omandamist.

### Sildu rajavad kursused Taanis

Mõned Taani ülikoolid pakuvad õppimisvõimalusi üliõpilastele, kellel traditsiooniliselt on raske õppima asuda. Need „sildu rajavad“ kursused (mida mõnikord kutsutakse tutvustavateks või õpingueelseteks võimalusteks) on mõeldud sisseandajatele ja pagulastele, kes ei ole sündinud Euroopa Liidus, EFTA riikides, Kanadas, Ameerika Ühendriikides, Austraalias ja Uus-Meremaal. Üheaastasele kursusele saamiseks peab kandidaadil olema lõpetatud keskharidus.

	<p>Muud haridust aktsepteeritakse, kui kandidaat sooritab sisseastumiseksami. Kursusel õpetatakse taani keelt (50% kursusest), kultuuri ja ühiskonda, kutseoskusi ja õppimisoskusi<sup>91</sup>. Lisaks läbivad õppijad 6–8-nädalase praktika ja sooritavad lõpueksami. Pärast eksami sooritamist võivad õppijad jätkata haridusteed – enamik kursuse lõpetanutest jätkavad õppimist õpetajakoolituse õppekaval, mis kestab 3,5 aastat.</p>
<b>Töötajate värbamine Eesti kakskeelsetesse lasteaedadesse</b>	<p>Eesti toetab kakskeelseid meeskondi lasteaedades. Valitsuse toetava projekti nimi on „Professionaalne eestikeelne õpetaja vene õppekeele rühmas“. Projekt algas 2018. aasta septembris ja selle raames õppis said 53 uut eestikeelset õpetajat välja-õppe, et töötada 53 venekeelse rühmaga 22 Tallinna ja Ida-Eesti lasteaia. 2019. aastal koolitati töötajaid veel 30 lasteaia ja 2020. aastal liitub projektiga veel 50 lasteaeda. Projekt on vajalik, sest Eesti Hariduse Infosüsteemi andmete kohaselt käis 2018.–2019. õppeaastal 10 721 last vene õppekeele lasteaedades. Projekt toetab koosõpetamist ja alusharidus- ja lapsehoiutöötajate koostööd ning enamasti toimub töö kahes rühmas, millest üks on üks eestikeelne ja teine venekeelne. Lapsed õpivad päeva jooksul nii eesti kui ka vene keelt. Projekti hindamine on näidanud, et enamik osalejatest märkas, et laste huvi eesti keele ja kultuuri vastu kasvas, nende sõnavara suurenes ning kasvas julgus suhelda ja mängida eesti keeles.</p>

## Mehed alushariduses ja lapsehoius

Rohkem mehi alushariduses ja lapsehoius võib aidata kaasa laste arengule ja õppimisele ning eelkõige arendada laste hoiakuid soorollide suhtes. Meeste suurema osakaalu saavutamine alushariduses ja lapsehoius on Euroopa riikides väga keeruline. Alusharidus- ja lapsehoiutöötaja kutse meeste jaoks atraktiivseks muutmine ja vabade töökohtade pakkumine meestele võib ka suurendada potentsiaalsete uute töötajate arvu ja leevendada töötajate puudust.

Alusharidus- ja lapsehoiuasutustes töötavate meeste arvu suurendamine on mõnes riigis seatud poliitiliseks prioriteediks. Lätis, Ungaris, Tšehhi Vabariigis, Eestis, Leedus, Slovakkias ja Portugalis on vähem kui 1% alusharidus- ja lapsehoiutöötajatest mehed. Isegi neis riikides, kus on rohkem meessoost lasteaiaõpetajaid (nt Madalmaades, Prantsusmaal ja Norras), on naisõpetajaid rohkem<sup>92</sup>. 1996. aastal seadis Euroopa Komisjoni võrgustik, mis käsitles lapsehoidu ning meeste ja naiste töö- ja perekondlike kohustuste omavahel sobitamist, eesmärgiks, et vähemalt 20% alusharidus- ja lapsehoiutöötajatest peaksid olema mehed. Naisõpetajate osakaal on suurim alus- ja alghariduses ning see väheneb igal järgmisel haridustasemel. OECD riikides on keskmiselt ligikaudu 97% alushariduse õpetajatest naised<sup>93</sup>.

<sup>91</sup> Teave kursuse sisu kohta on kättesaadav aadressil <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/1062>.

<sup>92</sup> 2019. aastal oli 9,3% Norra pedagoogidest mehed. See osakaal on alates 2014. aastast kasvanud 2%. Otseselt lastega tegelevatest töötajatest 9,8% olid mehed. Aastatel 2013–2018 oli lasteaiaõpetaja erialal õppivate meesüliõpilaste osakaal püsivalt 19–20%. Samal ajavahemikul kasvas lasteaiaõpetaja eriala lõpetanud meesüliõpilaste osakaal 10,8%-lt 15,5%-ni.

<sup>93</sup> OECD, *Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care, Starting Strong*, OECD Publishing, Pariis, 2017.



Jätkuvad alushariduses ja lapsehoiuse töötavaid mehi käsitlevad uuringud – Euroopa alusharidusuuringute liit (European Early Childhood Education Research Association (EECERA)) on uurinud alusharidus- ja lapsehoiutöötajate soolist tasakaalustamatust ja seda, millist rolli mängib sugu täiskasvanute ja laste vahelistes suhetes. Liidu soouuringute erihuvirühm<sup>94</sup> keskendub uuringutele, mis käsitlevad riiklike lähenemisviiside ja projektide, mille eesmärk on värvata rohkem mehi alushariduse ja lapsehoiuse valdkonda, tulemuslikkusele.

Mitmekesisem tööjõud aitab parandada alushariduse ja lapsehoiuse kvaliteeti. Meessoost alusharidus- ja lapsehoiutöötajad rikastavad igapäevaseid suhteid alusharidus- ja lapsehoiuseasutustes ning sellel võib olla positiivne mõju meeskonnatööle. Kui alusharidus- ja lapsehoiuseasutuses töötab vähe mehi, puuduvad lastel meessoost eeskujud, mis on tähtis nii poiste kui ka tüdrukute jaoks. Samas tuleb sellesse väitesse suhtuda ettevaatlikult, sest enamikul lastest on väljaspool alusharidus- ja lapsehoiuseasutust olemas nii naissoost kui ka meessoost eeskujud (isa, vanaisa, onu, vanem vend jne). Puuduvad tõendid selle kohta, et korrapärane kontakt meessoost alusharidus- ja lapsehoiutöötajaga kompenseerib meessoost eeskujude puudumise kodus, kuigi usutakse, et sooliselt tasakaalustatud alusharidus- ja lapsehoiuseasutus tuleb lastele ja nende sotsiaalsele arengule kasuks. Väljaõppe saanud meestöötajate kaasamine võib vähendada negatiivseid stereotüüpe, mis on seotud meestega ja nende suutlikkusega hoolitseda väikeste laste eest. Alusharidus- ja lapsehoiuseasutuse meestöötajatel on eelis vanematega suhtlemisel, sest mõned isad tunnevad ennast ebamugavalt, kui nad suhtlevad lasteasutusega, kus on ainult naistöötajad.

## Miks on alushariduse ja lapsehoiuse valdkonnas nii vähe mehi?

Alusharidus- ja lapsehoiusektoris on vähe mehi kolmel peamisel põhjusel. Igaüks neist on tingitud uskumustest ja arusaamadest, mis on võimalik ümber lükata meetmetega, mis julgustavad mehi kandideerima sektorisse tööle ja omandama vastava hariduse.

- alushariduse ja lapsehoiuse valdkonnas töötavate meestega seotud eelarvamused

Paljudel meestel on väikeste laste eest hoolitsemise kogemus ning nad soovivad töötada alusharidus- ja lapsehoiusektoris. Kuigi mehed suudavad lastega õrnalt suhelda, nende eest hoolitseda ja nendega mängida, võib olla alusharidus- ja lapsehoiutöötajaid ning tööandjaid, kes selles kahtlevad. Seetõttu usaldata meessoost alusharidus- ja lapsehoiutöötajatele laste eest hoolitsemist ja suunatakse nad traditsioonilisemalt „mehelikumate“ tegevuste juurde (näiteks õues mängimine). Mõned vanemad muretsesid laste ohutuse pärast ega soovi, et nende laste eest hoolitseks mees. Laste väärkohtlemise ja töötajate poolse ebasobiva käitumise vältimiseks tuleb rakendada rangeid ja terviklikke põhimõtteid, menetlusi ja koolitust.

- meeste arusaam alusharidus- ja lapsehoiutöötaja elukutsest

Alusharidus- ja lapsehoiutöötaja elukutset peetakse valdavalt naiste elukutseks. See muudab töötamise selles sektoris paljude meeste jaoks töötamine selles sektoris ebameeldivaks. Enamik mehi ei kaalu kunagi alushariduse ja lapsehoiuse valdkonnas töötamist osaliselt seetõttu, et keegi pole neil kunagi palunud kaaluda väikelastega tegelemist. Alusharidus- ja lapsehoiusektoris töötamist peetakse tavaliselt halvasti tasustatud ja madala staatusega tööks. See on alusharidus- ja lapsehoiusektoris takistuseks kõikide potentsiaalsete töötajate puhul, kuid seda ei peeta takistuseks teistes sektorites, kus paljud mehed töötavad madalapalgalistel töökohtadel (nt automehaanikud). Kuigi palk, staatus ja karjäärivõimalused ei ole ainsad kriteeriumid elukutse valimisel, tundub, et oluliseks takistuseks on see, kuidas mehed suhtuvad töötamisse alusharidus- ja lapsehoiusektoris ning kuidas nende arvates ühiskond neisse suhtub.

<sup>94</sup> <https://www.eecera.org/sigs/gender-balance/>.

- arvamused meestest, kes töötavad kutsealal, kus enamik töötajatest on naised

Paljudel kutsealadel (nt õendus ja sekretäritöö) on enamik töötajatest naised. Seetõttu leiavad mõned mehed, et puudub stiimul „naiste kutsealal“ töötamiseks. Karjääriotsuse tegemisel otsivad mehed arvatavasti tööd, mis pakub kõrgemat palka, rohkem soodustusi ja edutamismõimalusi. Sageli julgustatakse mehi olema konkurentsivõimelised, ambitsioonikad, ülesandekesksed, enesekindlad ja ratsionaalsed ning neilt seda ka eeldatakse. Need isikuomadused on sageli seotud töötamisega kutsealadel, kuhu võetakse tööle peamiselt mehi. Tundub, et mehed, kes otsustavad töötada „naiste kutsealal“, on mõjutatud ühiskonna negatiivsetest stereotüüpidest ja see suurendab nende karjäärivaliku sotsiaalset hinda.

**Meeste kogemusi seoses tööga alusharidus- ja lapsehoiuasutustes saab parandada, kui luua võrgustikud, mis võimaldavad meestöötajatel üksteisega ühendust võtta, jagada oma töökogemusi ning pakkuda tuge mentorluse ja juhendamise kaudu. Abiks võib olla ka sihipärane teavitustegevus.**

Riikide näited	
<b>Taani: abiõpetajate võimalused tõsta oma kvalifikatsiooni</b>	Üks meetod suurendada meeste arvu, kes õpivad koolieelse lasteasutuse õpetajaks ja töötavad sellel kutsealal, on olnud pakkuda meestele mitteprofessionaalseid võimalusi töötamiseks alusharidus- ja lapsehoiuasutuses, et omandada kogemusi. Taanis on teadlikult püütud julgustada noori mehi minema tööle abiõpetajana (tavalliselt pärast keskhariduse lõpetamist ja enne kõrghariduse omandamist). Pärast tööle asumist julgustatakse neid noori mehi selle vaheaasta jooksul omandama bakalau-reusekraadi ja omandama pedagoogi kvalifikatsiooni. See üldine pedagoogikakraad võimaldab lõpetajatel töötada paljudes erinevates valdkondades – loodetakse, et vaheaasta kogemused julgustavad rohkem lõpetajaid valima töö alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas. Taanis on kaheksa protsenti alusharidus- ja lapsehoiuasutus-tes töötavatest pedagoogidest mehed. Pedagoogiliste kaastöötajate hulgas on veel rohkem mehi. Nendes on mehi 16% <sup>95</sup> .
<b>Norra: programm „Mängu-kaaslane“</b>	Norras on pidevalt püütud suurendada meespedagoogide arvu ja osakaalu alushari-duse ja lapsehoiu valdkonnas. Värbamise hõlbustamiseks on kehtestatud eeskirjad, mis annavad meestele eelisõiguse, kui kahel kandidaadil on sama kvalifikatsioonita-se, ning mitmed muud strateegiad. Soolise võrdõiguslikkuse strateegia raames keh-testati 2000. aastal kaugeleulatuv eesmärk – 20% meestöötajaid. Meeste osakaal on aeglaselt kasvanud 9,4%-lt 2014. aastal 9,9%-le 2018. aastal. Lasteaiaõpetaja erialal õppima asuvate meesüliõpilaste osakaal on viimastel aastatel olnud stabiilne: 2013. aastal oli see 19,2% ja 2018. aastal 19,6%. Lasteaiaõpetaja erialal õppima asuvate meesüliõpilaste osakaal on viimastel aastatel olnud stabiilne: 2013. aastal oli see 10,8% ja 15,5%-ni 2018. aastal. See tähendab, et välja on langenud vähem meesüli-õpilasi kui eelmistel aastatel.  Tänapäeval ei ole selgesõnaliselt väljendatud eesmärki, et 20% töötajatest peaks olema meessoost, kuid eesmärk on siiski värvata rohkem meessoost töötajaid alus-hariduse ja lapsehoiu valdkonda.

<sup>95</sup> Danmarks Evalueringsinstitut, 2020: “Hvem er det pædagogiske personale i de kommunale daginstitutioner”?

	<p>Uuringute kohaselt on lihtsam värvata mehi alusharidus- ja lapsehoiuasutusse, kus juba töötab mehi, eriti kui nad on lasteaiaõpetajad. Meeste suurem osakaal suurendab töenäosust, et soolist võrdõiguslikkust hinnatakse positiivselt. Pole kindel, kas see tuleneb töötajate sooteadlikkusest või suurendab meeste suurem osakaal sooteadlikkust.</p> <p>„Mängukaaslane“ on näide värbamisprogrammist, mille eesmärk on meelitada pikemas perspektiivis tööle rohkem mehi. Projekt on levinud üle kogu riigi ja selle eesmärk on anda põhikooliealistele poistele positiivne kogemus töötamisest alusharidus- ja lapsehoiuasutuses. Poistel, kellele pakutakse tööd lasteaia, palutakse aktiivselt osaleda laste mängudes laste endi tingimustel. Mängukaaslastest poistele määratakse meessoost mentor. Opplandi maavanem, kuninganna Maudi ülikooli alushariduskolledž, võrdõiguslikkuse keskus ja Ida-Norra uurimisinstituut on käivitanud teadus- ja innovatsiooniprojekti, et uurida, mida on vaja, et värvata mehi lasteaedadesse tööle, ning on avaldanud veebipõhise käsiraamatu heade näidete kohta alusharidus- ja lapsehoiutöötajatele<sup>96</sup>.</p> <p>2019. aastal eraldas valitsus 5 miljonit Norra krooni (465 000 eurot) riiklikule projektile, mille eesmärk on kasutada põhikooli ja gümnaasiumi meesõpetajate värbamisel meessoost eeskujusid. Alates 2020. aasta sügisest eraldati projektile veel 6 miljonit Norra krooni (560 000 eurot), et laiendada seda ka alusharidusele ja lapsehoiule ning värvata alusharidus- ja lapsehoiuasutustesse ja koolidesse erineva kultuuritaustaga töötajaid.</p> <p>Valitsus valmistab ette strateegiat aastateks 2021-2024, et suurendada võrdsust hariduses ja tööturul.</p>
<p><b>Saksamaa:</b> <b>rohkem mehi</b> <b>alushariduses</b> <b>ja lapsehoius</b></p>	<p>Saksamaal on alusharidus- ja lapsehoiusektoris töötavate meeste osakaal väike. See osakaal on juba mitu aastat kasvanud – 2013. aastal oli meeste osakaal alusharidus- ja lapsehoiuasutuste umbes 3,4%. Saksamaa koordineerimiskeskus „Mehed alushariduses ja lapsehoius“, mida rahastavad ja toetavad föderaalministeerium (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) ja Berliini katoliiklik rakenduskõrgkool, edendab dialoogi poliitikute, praktikute ja teadlaste vahel, et parandada pikemas perspektiivis alushariduses ja lapsehoius töötavate meeste tulevikuväljavaateid. Koostöös asjaomaste sidusrühmadega on keskus välja töötanud strateegiad, et suurendada meeste osakaalu alusharidus- ja lapsehoiutöötajate hulgas ning juurutada alushariduses sootundlikku pedagoogikat.</p> <p>Koordineerimiskeskus pakub nõustamist ja teavet, korraldab üritusi, teeb uuringuid ja suhtleb ajakirjandusega. Keskus korraldas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Euroopa Sotsiaalfondist aastatel 2011–2013 rahastatud kava „Rohkem mehi alushariduses ja lapsehoius“, mis põhineb 16 projektil (kogueelarvega 13 miljonit eurot). Kava eesmärk oli suurendada alusharidus- ja lapsehoiusektoris töötavate meeste osakaalu. Projektide raames töötati välja karjääri- ja kutseorientatsiooniprojektid poistele ja noortele meestele, tehti koostööd koolidega, et korraldada praktikaid alusharidus- ja lapsehoiuasutustes, ning anti õpilastele üksikasjalikum ja atraktiivsem ülevaade sellest elukutsest. Projektide tegevused hõlmasid avalike suhete meetmeid, nagu näiteks tegevus sotsiaalmeedias, videod, kino, raadioreklaamid, suuremahulised kampaaniad, plakatid, meediakoostöö jne.</li> </ul> <p>Projektide raames korraldati soolise võrdõiguslikkuse alaseid algatusi (koostöös alusharidus- ja lapsehoiuasutustega), et pakkuda alusharidus- ja lapsehoiutöötajatele soolise võrdõiguslikkuse alast koolitust, korraldada lastele sootundlikke projekte ja projekte koos isadega jne;</p>

<sup>96</sup> <https://dmmh.no/media/illustrasjonsbilder/for-barnehagene/lekeressurs-dmmh-web2.pdf>.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>kava „Karjäärimuutus – mehed ja naised alushariduses“, mida samuti rahastati Euroopa Sotsiaalfondist aastatel 2015–2020, eesmärk on pakkuda koolituskursusi meestele ja naistele, kes soovivad oma karjääri muuta, ning täiustada olemasolevaid alusharidusõpetajate koolituskursusi.</li> </ul>
<b>Iirimaa:</b> <b>võrgustik</b> <b>„Mehed lapse- hoius“</b>	<p>Võrgustiku „Mehed lastehoius“ nägemuses hindavad ja väärtustavad lapsed seda, et nende eest hoolitsevad mehed ja naised. Võrgustik loodab saavutada oma eesmärgi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>teavitades ja toetades mehi, kes on huvitatud karjäärist alusharidus- ja lapsehoiusektoris;</li> <li>tunnustades alusharidus- ja lapsehoiutöötaja kutseala tähtsust ühiskonnas ja rolli, mida mehed võivad selles sektoris mängida;</li> <li>teavitades sidusrühmi meessoost alusharidus- ja lapsehoiutöötajate eelistest ja omadustest;</li> <li>aidates lapsehoiuasutustel värvata ja toetada meessoost töötajaid.</li> </ul>
<b>Ühend- kuningriik:</b> <b>Mehed alus- hariduses</b>	<p>Riiklik võrgustik „Mehed alushariduses“ (Men In The Early Years - MITEY) koostab suuniseid, et toetada alusharidusasutusi suurema hulga meeste kaasamisel alusharidusse; näiteks „MITEY juhend meeste värbamiseks“ annab ülevaate parimatest tavadest nii rahvusvahelisel tasandil kui ka Ühendkuningriigis. MITEY pakub välja strateegiad, mis aitaksid Euroopa alusharidus- ja lapsehoiuasutustel meelitada tööle meessoost töötajaid. MITEY soovib alusharidus- ja lapsehoiuasutustel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>määratleda oma eesmärgid: miks soovib alusharidusasutus tööle mehi? Kesken- duda tuleks esinduslikkuse parandamisele, sest on oluline, et tööjõud esindaks paremini kogukonda, mida ta teenib;</li> <li>liituda MITEY hartaga: alusharidus- ja lapsehoiuasutus võib liituda hartaga, et näidata, et ta väärtustab meeste suutlikkust panustada positiivselt alusharidusse ning et ta võtab meetmeid meeste kaasamiseks töötajate hulka;</li> <li>pöörata tähelepanu sõnastusele: vaba ametikoha avaldamisel peaalusharidus- ja lapsehoiuasutused peaksid kaaluma ametinimetuste ja värbamissõnumite kohandamist (näiteks „alushariduse pedagoog“, mitte „lapsehoidja“), et meelitada ametisse ka mehi. Alusharidus- ja lapsehoiutöötajaid, kes on enamasti naised, tuleks toetada, et nad võtaksid mehi oma meeskonda;</li> <li>püüelda mitmekesisuse ja kaasamise poole: tööandja, kes väärtustab mitmekesisust, otsib töötajaid, kes oskavad oma tööd väga hästi teha ja esindavad kogu ühiskonda;</li> <li>võtta positiivseid meetmeid (näiteks lisades töökuulutusse selliseid sõnumeid, nagu: „Mehed on eriti teretulnud kandideerima, sest nad on meie töötajaskonnas alaesindatud,“ et edastada kõigile selge sõnum, et organisatsioon on teadlik meeste vähesusest töötajaskonnas ja on selle pärast mures). Alusharidus- ja lapsehoiuasutus võib julgustada alaesindatud rühmi kandideerima ja pakkuda neile ka täiendavat abi (koolitust või toetust), et nad saaksid anda endast parima;</li> <li>kasutada mitmekesiseid pilte: alusharidus- ja lapsehoiuasutus peab andma endast parima, et kujutada kõigis reklaammaterjalides võimalikult erinevaid mehi;</li> <li>pöörduda poiste ja meeste poole: töötada poiste, teismeliste, noorte ja vanemate meestega, et veenda neid, et karjäär alushariduses võib olla nende jaoks sobiv;</li> <li>toetada meestöötajaid: pärast töölevõtmist peaks meestel olema võimalus luua võrgustikke teiste meeskolleegidega. See näitab selgelt, et mehi väärtustatakse, aitab võidelda isoleeritusega ja loob ruumi vastastikuseks toetuseks.</li> </ul>

<b>Ühend- kuningriik: vahend GenderEye</b>	Vahend GenderEye <sup>97</sup> esitab uurimistulemused soolise mitmekesisuse saavutamise takistuste kohta Euroopa alusharidus- ja lapsehoiutöötajate hulgas ning vaadatakse läbi võimalikud lahendused. Jagatakse alusharidus- ja lapsehoiuasutuste poolt välja töötatud ressursse ning pakutakse alusharidus- ja lapsehoiuasutuste jaoks välja kolmeastmeline strateegia, et parandada oma värbamisprotsesse, et meelitada tööle rohkem mehi.
<b>Prantsusmaa: alusharidus- ja lapsehoiu- sektoris töö- tamise tutvus- tamine</b>	Perekonna ja ühiskonna ühendus (La branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial <sup>98</sup> ) käivitas ulatusliku kampaania, et edendada alushariduse kutsealasid, toetada kutsealast mitmekesisust ja luua meestele koht väikelaste kasvatuses. See hõlmab reklaamvideosid ja meespedagoogide kommentaare.
<b>Taani: „Väikelaste õpetajad mõjutavad lapsi kogu nende elu vältel“</b>	Taani laste-, haridus- ja võrdõiguslikkuse ministeerium korraldas 2016. aastal üleriigilise kampaania, et meelitada rohkem mehi tööle alushariduse ja lapsehoiu valdkonda. Kampaania keskendus sellele, millist mõju avaldab pedagoogiline töö alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas laste elule, ning sellele, kui oluline on meelitada alushariduse ja lapsehoiu valdkonda rohkem mehi ja hoida neid seal. Muu hulgas anti välja video <sup>99</sup> ja loodi Facebooki lehekül <sup>100</sup> .

<sup>97</sup> <https://gendereye.org/outputs/useful-resources/>.

<sup>98</sup> <http://www.metiers-petite-enfance.fr/>.

<sup>99</sup> <https://vimeo.com/189299931>.

<sup>100</sup> <https://www.facebook.com/paedagogergoerenforskelforlivet/>.

## 2.5 Motiveerivate ja dünaamiliste karjäärivõimaluste pakkumine

Euroopa Komisjoni koolide töörühm on rõhutanud motivatsiooni, isikute võimete ja õpetajate võimaluste tähtsust. See põhineb arusaamal, et õpetaja tööelu kujuneb „karjäärina“: see on teatud aja jooksul kulgev tee, mis pakub erinevaid võimalusi muutusteks ja edasiliikumiseks kutseala siseselt. Oma poliitikajuhendis „Õpetajate ja koolijuhtide karjääri toetamine“<sup>101</sup> pakub töörühm välja otsese vastuse murele, et karjääri koolis nähakse pigem horisontaalse või ühemõõtmelisena, kus edasiliikumisevõimalusi on vähe või ei ole neid üldse. Need ideed põhinevad mõnes Euroopa riigis kasutusel olevatel lähenemisviisidel. Õpetajate ja koolijuhtide karjääriteed on võimalik mõista mitmel erineval viisil – isegi kui see keskendub klassiruumis õpetamise olulisele rollile – ning ühte või mitut neist suundadest võib järgida järgemööda või samaaegselt. Selles kirjeldatakse (joonis 10) erinevaid karjäärivõimalusi, mida pakutakse õpetajatele ja koolijuhtidele ning mis on rakendatavad ka enamikes alusharidus- ja lapsehoiuasutustes.

Joonis 10 - Õpetaja ja koolijuhi kuus karjääriteed.



Selleks, et toetada alusharidus- ja lapsehoiutöötajaid nende karjäärivõimaluste kasutamisel ja neist kasu saamisel, on oluline kaaluda, kuidas pakkuda rohkem ja paremaid võimalusi ametialaseks arenguks, arendada erinevaid karjäärivõimalusi ja kuidas toetada inimesi, kes soovivad töötada alusharidus- ja lapsehoiuasutuses erinevates rollides.

<sup>101</sup> Euroopa Komisjon „Õpetajate ja koolijuhtide karjääri toetamine – poliitikameetmed“, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2020

## Kutsealase arengu võimalused

Töötajate soovide mõistmine on oluline samm tootlikkuse tõstmisel, motivatsiooni suurendamisel ja töötajate töö hoidmisel. Mitte igaüks ei taha karjäärilt samu asju. Kõigile töötajatele võimaluse andmine arutada oma püüdlusi, omandada uusi oskusi ja töötada koos kolleegidega võib muuta töötamise meeldivamaks ja rahuldustpakkuvamaks. Enamasti on need võimalused osa hästi struktureeritud kutsealase täienduskoolituse programmist. Käesoleva aruande 3. peatükk sisaldab lisateavet selle kohta, kuidas tagada, et kõik töötajad saaksid osaleda täienduskoolituses.

## Alushariduse ja lapsehoiu valdkonna juhtide karjääri- võimalused

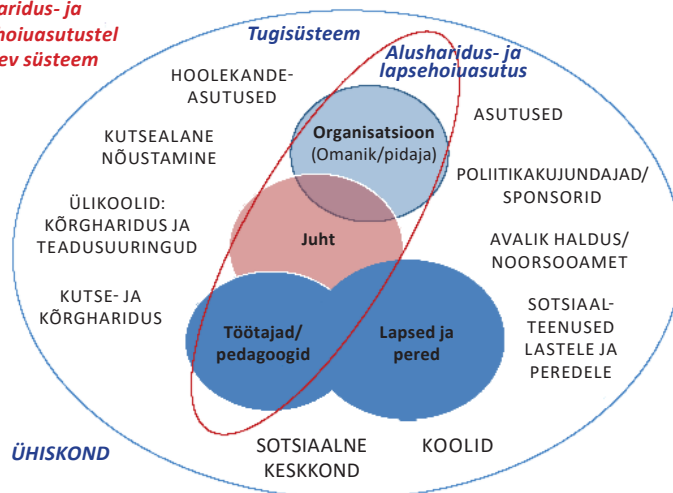
Alushariduse juhid võivad töötada samal ametikohal mitu aastat. Kuigi see on paljude juhtide jaoks rahuldust pakkuv ja motiveeriv, soovivad teised asuda teistsugusesse ametisse ja võtta endale rohkem kohustusi. Kuigi igas alusharidus- ja lapsehoiuasutuses toimuvad pidevalt muutused (nt uued lapsed ja pered, uued töötajad, uued õppekavad, uued eeskirjad jne), soovivad mõned juhid arendada oma oskusi ja pädevusi teistes valdkondades. See võib hõlmata ülesandeid oma asutuses (nt uute pedagoogide koolitamine, praktikakavade toetamine, teise keele õpetamine, töö Erasmus+ projektis jne) või kohalikus kogukonnas (nt koostöö omavalitsustega lastekaitseküsimustes, laste tervishoid, laste sotsiaalhoolekanne, töö ebasoodsas olukorras olevate peredega, lapsevanemate kontaktisikuna tegutsemine jne). Oluline on selgitada välja, millised tegevused ja õppetegevused pakuvad inimestele huvi, et motiveerida ja hoida alusharidus- ja lapsehoiuasutuse juhte.

Mõnikord eeldavad need uued rollid koolitust, kuid sageli tuginevad need tegevustele, mis juhid on välja töötanud oma organisatsioonis.

Kuna era- ja mõnikord ka avaliku sektori alusharidus- ja lapsehoiuasutuste juhi töö on sageli väga laialt määratletud<sup>102</sup> ja seotud paljude teiste lastele mõeldud teenustega (vt joonis 11), saavad alusharidus- ja lapsehoiuasutuste juhid pakkuda laiemale kogukonnale palju ning on oluline, et alusharidus- ja lapsehoiustsüsteem hõlbustaks seda koostööd.

Joonis 11

*Alusharidus- ja  
lapsehoiuasutustel  
põhinev süsteem*



Strehmel 2016 a

<sup>102</sup> Strehmel, P., Leadership in Early Childhood Education – Theoretical and Empirical Approaches, JECER 5 (2), Journal of Early Childhood Education Research, Special Issue: Leadership in Early Childhood Education., 2016, lk 344-355.



## Võimalus töötada alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas erinevates rollides

Kuigi paljud alusharidus- ja lapsehoiusektoris töötavad inimesed naudivad oma tööd ja soovivad oma praeguses ametis jätkata, otsivad teised uusi võimalusi. Kui sellised võimalused puuduvad või neid on liiga raske kasutada, lahkuvad töötajad sektorist ja asuvad tööle mujale. Mõnes riigis on abiõpetajatel, pedagoogidel ja juhtidel palju valikuvõimalusi oma töökohas ning nende jaoks, kes soovivad oma karjääri arendada, võib olla suhteliselt lihtne minna tööle algkooli või mõnesse muude ametisse, kus neil on võimalik oma oskusi ja kogemusi kasutada. Töötajate lahkumine alusharidus- ja lapsehoiusektorst, kuna nad tunnevad, et nad ei suuda oma eesmärgi ja karjäärivõimalusi saavutada, on andekate inimeste raiskamine. Arvestades personali värbamise, koolitamise ja arendamisega seotud kulusid ja raskusi, on mõistlik kaaluda erinevaid võimalusi töötajate hoidmiseks karjäärivõimaluste arendamise kaudu.

Riikide näited	
<b>Sloveenia: karjääri tegemine</b>	Hariduse korralduse ja rahastamise seaduse artikli 105 kohaselt võidakse koolieelsete lasteasutuste õpetajatele anda mentori (mentor), nõustaja (svetovalec) ja nõuniku (svetnik) nimetus. Haridusministeeriumi välja antud „Pedagoogidele nimetuste andmise eeskirjades“ on määratletud edutamise tingimused, hindamiskriteeriumid ja -menetlused. Edutamine ei toimu automaatselt. See sõltub tööstaažist, töötulemustest, täiendavast erialasest tööst ja osalemisest kutsealases täienduskoolituses. Iga tingimuse täitmise eest antakse punkte. Nimetuse saamiseks peab lasteaiaõpetaja koguma teatud arvu punkte (mida kõrgem on nimetus, seda rohkem punkte on vaja) ja saada tulemuslikkuse hinnangu koolijuhilt/direktorilt ja lasteaiaõpetajate kogult. Nimetus on alaline ja säilib isegi siis, kui õpetaja vahetab ametikohta või leiab tööd mõnes teises koolieelses lasteasutuses. Nimetusega kaasneb palgatõus.
<b>Taani: pedagoogide eriroll</b>	Taanis võivad pedagoogid võtta endale eri- või lisakohustusi, nagu näiteks laste kõne juhendamine/toetamine, õppekava arendamise „pedagoogiline juht“ või erivajadustega lastega tegelev „eripedagoog“, jne.  Taanis peavad omavalitsused hindama kõigi kahe- või kolmeaastaste laste, kes ei käi lasteaias, ja nende lasteaias käivate laste, kes vajavad täiendavat keeletuge, kõne arengut. Kõne arengu hindamise ja toetamisega tegelevad töötajad, kellel on selle ülesande täitmiseks vajalik eripädevus. Kakskeelsete laste kõne arengu hindajatel ja toetajatel peavad olema vajalikud erialased teadmised kakskeelsete laste kõne arengu ja taani keele kui teise keele oskuse kohta, mis on omandatud asjakohase hariduse või muu asjakohase kogemuse kaudu. Pedagoogide jaoks on olemas spetsiaalsed diplomid ja täienduskoolituskursused kõne arengu valdkonnas.
<b>Rootsi: alusharidus- ja lapsehoiu- töötajate järelkasvu koolitamine</b>	Kogenud koolieelse lasteasutuse õpetajaid võib määrata õppeülesande täitjaks kõrgkoolis. Tavaliselt töötavad nad ülikoolis osalise tööajaga, töötades samal ajal koolieelsetes lasteasutustes. Ülikoolid kutsuvad neid õppeülesande täitjaid toetama uute töötajate koolitamist. Ametisse nimetamise eelduseks on järgmise koolituse läbimine/kvalifikatsiooni omandamine:



- kõrgharidus koolieelse lasteasutuse õpetaja erialal;
- kursus „Kõrgkoolis õpetamine ja õppimine“;
- kursus „Juhendamine koolieelses lasteasutuses, koolis ja vabaajakeskuses“.

Rootsi alusharidusasutustes töötavad ka „esimesed õpetajad“ (förstelärare) ja vanemõpetajad. Selline eristamine võeti kasutusele õpetajahariduse ja -koolituse reformidega, mis viidi läbi 2012. aastal. Mõte oli selles, et kõik töötajad (ja praktikandid) saaksid kasu kõrge kvalifikatsiooniga ja vähemalt nelja aasta jooksul töökohal tiptaset näidanud diplomeeritud õpetajate kogemustest. Esialgu see algatus koolieelse lasteasutuse õpetajaid ei hõlmanud. Mitmed omavalitsused on siiski võtnud selle võimaluse kasutusele oma koolieelsete lasteasutuste õpetajate jaoks.

## 2.6 Töötingimuste parandamine

Nõukogu 2019. aasta soovitusel kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiusteenuste kohta kehtestatud Euroopa kvaliteediraamistikus rõhutatakse, et töötajatele tuleb tagada „toetavad töötingimused“, sealhulgas „piisav palgatase“ ning et tähelepanu tuleb pöörata laste arvule ühe täiskasvanu kohta. Töötingimusi mõjutavad ka muud asjaolud, nagu alusharidustöötajate käsutuses olev nn lapsevaba aeg, töötaja pikkus, lepinguline staatus ja üldine töökeskkond. Nende tegevuspõhimõtete ja tavade nõuetekohane järgimine võib muuta töötamise alushariduse valdkonnas atraktiivsemaks ja toetada töötajate tööl püsimist.

### Töötajate ja laste suhtarv

Uuringud kinnitavad, et:

- töötajate ja laste suhtarv võib oluliselt mõjutada lastele pakutava teenuse kvaliteeti<sup>103</sup>, tõsta sektoris töötamise atraktiivsust ja parandada pedagoogide töö kvaliteeti<sup>104</sup>;
- suurem töötajate suhtarv (rohkem töötajaid ühe lasterühma kohta) soodustab tõenäolisemalt positiivset ja tundlikku suhtlemist täiskasvanute ja laste vahel – nii individuaalselt kui ka rühmas.

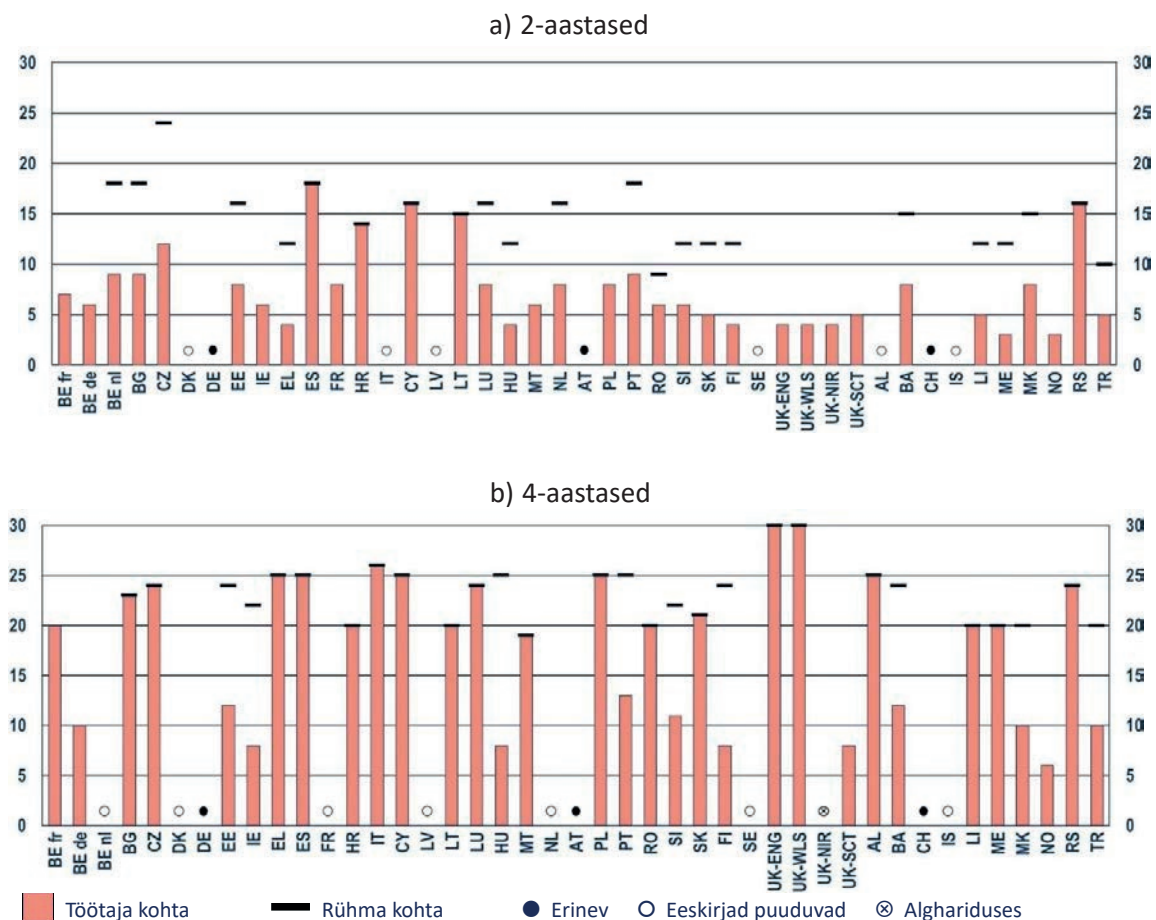
Laste ja töötajate suhtarvu ning rühmade suuruse määramine vastavalt laste vanusele on oluline, kui soovitakse pakkuda kvaliteetset ja tõhusat alusharidusteenust ning muuta see elukutse atraktiivsemaks. ELi kvaliteediraamistikus on öeldud, et „laste arv ühe täiskasvanu kohta ja rühmade suurus kujuneb kõige sobivamaks siis, kui arvesse võetakse laste vanust ja rühma koosseisu, sest nooremad lapsed vajavad rohkem tähelepanu ja hoolt“. Selle suhtarvu võib kehtestada riigi, piirkonna või kohalikul tasandil või kui alusharidusasutused on iseseisvad, siis organisatsiooni tasandil.

Enamikus alusharidussüsteemides jälgitakse töötajate ja laste suhtarvu, sest on olemas asutuse või süsteemi tasandi soovitused või nõuded. Joonisel 12 on esitatud maksimaalne laste arv ühe töötaja ja rühma kohta kahe- ja nelja-aastaste laste puhul kogu Euroopas.

<sup>103</sup> Munton, T., Mooney, A., Moss, P., Petrie, P., Clark, A., Woolner, J., et al, Research on ratios, group size and staff qualifications and training in early years and childcare settings, TCRU, Institute of education, University of London, 2002.

<sup>104</sup> *Early childhood care: working conditions, training and quality of services – A systematic review*, Eurofound, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2015.

Joonis 12 - maksimaalne laste arv ühe töötaja ja rühma kohta alusharidusasutuses kahe- ja nelja-aastaste laste puhul, 2018/19



Allikas: Eurydice. *Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe – 2019 Edition*, lk 88-89. Joonisel on näidatud maksimaalne laste arv ühe rühma ja ühe töötaja kohta samal ajal tööpäeva põhitundide jooksul, nagu on määratletud eeskirjades/soovitustes. Arvesse ei ole võetud asjaolu, et rühmad võivad olla vanuseliselt heterogeensed. See ei hõlma abiõpetajaid, kes on tööle võetud, et toetada erivajadusega lapsi<sup>105</sup>.

Euroopas ja teadusuuringutes puudub üksmeel „parima“ suhtarvu osas ning arutletakse selle üle, kas alati on hea mõte olemasolevaid suhtarve parandada. Otsuseid suhtarvude muutmise kohta kas lasteasutuse või süsteemi tasandil mõjutavad muudatuste maksumus ja iga Euroopa alusharidussüsteemi olukord.

<sup>105</sup> Tšehhi Vabariik: joonisel on näidatud olukord lasterühmades (dětské skupiny); joonisel b olukord eelkoolides (mateřské školy). Kaheaastaste puhul, kes juba käivad eelkoolis (mateřské školy), on olukord sama nagu nelja-aastaste puhul. Nelja-aastaste puhul, kes käivad veel lasterühmas (dětské skupiny), on olukord sama nagu kaheaastaste puhul. Saksamaa, Austria, Bosnia ja Hertsegoviina ning Šveits: olukord on liidumaades/kantonites erinev. Kreeka: joonisel on näidatud olukord alla 30 kuu vanuste laste puhul. 30–36 kuu vanuste laste puhul tohib ühe töötaja kohta olla maksimaalselt 13 last ja ühes rühmas maksimaalselt 25 last. Prantsusmaa: joonisel on näidatud olukord lapsehoiuasutustes (accueil du jeune enfant). Nelja-aastaste puhul on maksimaalne rühma suurus reguleeritud kohalikul (département) tasandil vastavalt kohalikele oludele. Itaalia: Kaheaastaste puhul otsustatakse küsimuse üle piirkonna tasandil. Sloveenia: sõltuvalt olukorrast võib kohalik omavalitsus suurendada rühmas olevate laste arvu kahe võrra. Seda on tehtud rohkem kui poolte rühmade puhul. Ühendkuningriik (Inglismaa ja Wales): joonisel on näidatud olukord algkooli ettevalmistusklassides.

Uuringud näitavad siiski, et suurte lasterühmade ja vähese arvu töötajate puhul on alushariduses ja lapsehoiuses raske rakendada lapsekeskset lähenemisviisi. Eurofoundi 2015. aasta süstemaatilises ülevaates „*Early childhood care: working conditions, training and quality of services*“ (Alusharidus, töötingimused, koolitus ja teenuste kvaliteet)<sup>106</sup> märgitakse, et:

- viies uuringus leiti, et üldjoontes on töötajate ja laste suhtarvul ning klassi suurusel positiivne mõju õpetajate töö kvaliteedile ning töötajate ja laste vahelisele suhtlemisele;
- kahes uuringus kirjeldati suurte klasside mõju töötajate ja laste vahelisele suhtlusele. Üks uuring andis ülevaate ühest 35 lapsega klassist Inglismaa maapiirkonnas ja selles jõuti järeldusele, et õpetaja töö oli (vaatamata tema suurele kogemusele ja pädevusele) stressirohke. Ta suutis küll tulemuslikult õpetada, kuid sellel oli suur isiklik ja emotsionaalne hind. Väiksemates klassides saab õpetada paindlikumalt ja tegevused on vähem piiritletud. Väikeste klassidega töötavad õpetajad teatasid, et neil on rohkem aega laste õppimise jälgimiseks, kontrollimiseks ja mõistmiseks; nad saavad lapsi tõhusamalt innustada töötama iseseisvalt ja õppida paremini tundma lapsi kui isiksusi. Teises uuringus uuriti nende Andaluusia (Hispaania) õpetajate arvamusi, kes olid sunnitud õppetööd kohandama pärast seda, kui nende klassi oli tulnud liiga palju lapsi. Üks viis, kuidas õpetajad reageerisid, oli see, et nad kasutasid sagedamini töövihikuid (koos lasteasutuse põhiste tegevustega), et säilitada kontroll suuremate lasterühmade üle. Lisaks peeti suuremaid klasse eriti problemaatiliseks, kuna lapsed olid väga väikesed (õppeaasta alguses olid mõned kõigest kahe ja poole aastased). Mõned õpetajad kirjeldasid läbipõlemist ja masenduse sümptomeid.

Euroopa Komisjoni poolt 2018. aastal moodustatud alushariduse ja lapsehoiu näitajate eksperdirühm<sup>107</sup> pakkus välja kaks suhtarvudega seotud näitajat, mida otsustajad peaksid kaaluma:

- laste ja vahetult lastega tegelevate töötajate keskmine suhtarv;
- laste ja vahetult lastega töötavate erialase väljaõppega töötajate keskmine suhtarv.

Need näitajad on otseselt seotud teenuse osutamise kvaliteediga. Need kajastavad asjaolu, et mõnes süsteemis on kehtestatud eeskirjad erialase väljaõppega alusharidustöötajate arvu kohta, kuid ei ole kehtestatud töötajate ja laste üldist suhtarvu. **Suhtarvu kehtestamine ja järgimine annab töötajatele suurema kindluse lastega iga päev tehtava reaalse töö suhtes ja aitab hallata nende töökoormust. Kui suhtarve ei ole kehtestatud (need võidakse kehtestada teenuseosutaja või süsteemi tasandil), on oht, et pedagoogidele esitatavad nõudmised võivad suurened ja muuta töö vähem meeldivaks.** Kuigi töötajate ja laste suhtarvu mõju lasteasutuse kvaliteedile, laste tulemustele ja heaolule on põhjalikult uuritud, on vähem uuringuid, mis käsitlevad töötajate ja laste suhtarvu ja selle mõju kutseala atraktiivsusele või töötajate püsijäämisele.<sup>108</sup>

<sup>106</sup> *Early childhood care: working conditions, training and quality of services – A systematic review*, Eurofound, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2015.

<sup>107</sup> Euroopa Komisjon, *Monitoring the Quality of Early Childhood Education and Care – Complementing the 2014 ECEC Quality Framework proposal with indicators – Recommendations from ECEC experts*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2018

<sup>108</sup> OECD TALISE 2019. aasta aruandes „Starting Strong“ märgitakse, et sageduselt teine kutsealalt lahkumise põhjus on „terviseprobleemid (nt füüsiline ja/või psüühiline läbipõlemine)“. - OECD, *Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018*, TALIS, OECD Publishing, Pariis, 2019.

Intuitiivselt tundub, et madalam laste ja töötajate suhtarv parandab kvaliteeti ja aitab hoida rohkem töötajaid, kuid arvesse tuleb võtta ka muid tegureid, nt suurema arvu töötajate töölevõtmise kulud, süsteemi traditsioonid, abiõpetajate/muude töötajate arv ruumis, pedagoogi kontakttundide arv nädalas, mida oodatakse igalt pedagoogilt jne.

Samuti on oluline võtta arvesse, mis toimub tegelikult – võivad küll kehtida laste ja töötajate suhtarvu käsitlevad eeskirjad, kuid olukorras, kus töötajate nappus on suur ja spetsialistid sageli läbi põlevad, võib tegelikkus olla erinev sellest, mis on seadusega ette nähtud. Kuna iga riigi süsteemis on alusharidusasutusi väga palju, võib olla raske jälgida, mis toimub tegelikult. Soovitav on kehtestada järelevalvemehhanismid, et tagada töötajate ja laste suhtarvu tegelik järgimine.

#### Riikide näited

##### Taani: täiendav tugi ebasoodsas olukorras olevatele lastele

Taani valitsus peab läbirääkimisi minimaalse laste ja töötajate suhtarvu nõude üle alusharidusasutustes – 1:3 lastesõimedes ja 1:6 lasteaedades. Valitsus on eraldanud 2020. aastaks 500 miljonit Taani krooni (67 miljonit eurot), et palgata lastesõimedes ja lasteaedadesse rohkem töötajaid. Järgmise viie aasta jooksul suurenevad omavalitsustele lisapersonali palgamiseks eraldatavad vahendid ja 2024. aastaks ulatuvad need 1,6 miljardi Taani kroonini (215 miljonit euronit).

2018. aastal eraldas valitsus vahendid, et toetada täiendavate pedagoogide töölevõtmist 100-sse alusharidusasutusse, kus käib palju lapsi ebasoodsas olukorras olevatest peredest. Esialgu eraldati 34 miljonit eurot kolmeks aastaks. Seda summat täiendati 2019. aastal 100 miljoni euroga täiendavate töötajate palgamiseks alusharidusasutustesse, kus käib palju kuni 2-aastaseid lapsi ebasoodsas olukorras olevatest peredest. Seni on üle 400 alusharidusasutuse saanud lisaraha töötajate arvu suurendamiseks.

2020. aasta jaanuaris korraldas üks Taani ametiühingutest (BUPL<sup>109</sup>) uuringu, et uurida selle „sotsiaalse personaliga“ seotud tulemusi. Küsimustik saadeti 948 pedagoogile 100-st alusharidusasutusest, mida rahastati alates 2018. aastast – vastuseid saadi 479. BUPLi analüüs näitab, et suurema arvu pedagoogide töölevõtmine tuleb kasuks pedagoogilisele tööle ja laste heaolule. Vastajad märkisid, et täiendavate töötajate lisandumine suurendas võimalust:

- töötada lastega väikestes rühmades (88% vastustest);
- toetada laste kõne arengut (86%);
- kaasata lapsi mängudesse (86%);
- kaasata riskirühma kuuluvaid lapsi alusharidusse (86%);
- aidata lastel lahendada erimeelsusi (86%);
- parandada koostööd vanematega (78%);
- kavandada ja hinnata teenuste osutamist (71%);
- tugevdada erialadevahelist koostööd (61%)

<sup>109</sup> BUPL: Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund.

	<p>BUPL jõudis järeldusele, et toetus, mida täiendav pedagoog pakkus ebasoodsas olukorras olevatele lastele, parandas laste heaolu, õpitulemusi ja sotsiaalset arengut. Siiski ei tehtud järeldusi selle kohta, kuidas see uus töötajate ja laste suhtarv mõjutas töökoha atraktiivsust ja toetas töötajate tööle jäämist.</p>
<p><b>Norra: elektrooni- line seire</b></p>	<p>Norra lasteaedades kehtestati 1. augustil 2018 uued pedagooge ning õpetajate ja laste suhtarvu käsitlevad eeskirjad ning anti aega nende rakendamiseks. Põhitöötajaid käsitleva suhtarvu kohasel peab lasteaedades olema üks töötaja kolme alla kolmeaastase lapse kohta ja üks töötaja kuue üle kolmeaastase lapse kohta. Üle kolmeaastaseks loetakse laps alates tema kolmanda sünnipäeva aasta augustikuust.</p> <p>Vastavalt pedagoogilist personali käsitlevatele eeskirjadele peab olema vähemalt üks kasvataja iga 14 üle kolmeaastase lapse kohta ja iga seitsme alla kolmeaastase lapse kohta. Kasvatajal peab olema lasteaiaõpetaja kvalifikatsioon või samaväärne kvalifikatsioon. Kohalik omavalitsus võib vabastada isiku selle kvalifikatsiooninõude täitmisest kuni üheks aastaks, nii et isik, kes ei vasta sellele nõudele, võib siiski töötada kasvatajana.</p> <p>2019. aastal täitis 94% lasteaedadest põhipersonali suhtarvu nõude; 2018. aastal oli see näitaja 75%. 2019. aastal täitis õpetaja-laps suhtarvu nõude 64% lasteaedadest, mis on suurem kui 2018. aasta näitaja 53%.</p> <p>Kohalikud omavalitsused vastutavad töö eest lasteaedadega, mis ei täida seadusest tulenevaid nõudeid. See võib hõlmata suuniseid ja kontrole.</p> <p>Suhtarvu jälgitakse kõigi lasteaedade esitatava iga-aastase elektroonilise aruande alusel. Nad kõik kasutavad lasteaedade statistika aruandlusplatvormi BASIL. Statistika hõlmab kõiki riiklikus lasteaiaregisris olevaid alusharidusasutusi, mis vastavalt tegevusala klassifikatsioonile tegutsevad lasteaiana ja on registreeritud laste eest hoolitsemiseks. Lasteaiaid kasutavad BASILit, et anda aru laste arvu, töötajate arvu, töötajate kvalifikatsiooni, vähemuskeelt kasutavate laste ja haridusalast eritoetust saavate laste kohta.</p>
<p><b>Belgia (Flandria): välisseire</b></p>	<p>Flandrias kontrollib lastehoiuasutust kohe pärast tegevusloa saamist Flaami hoolekan- deinspeksioon<sup>110</sup>, et kontrollida, kas täidetakse seadusest tulenevaid nõudeid. Töö- tajate ja laste suhtarv on kehtestatud õigusaktides. Pärast iga külastust teavitatakse sellest Flandria valitsusasutust Kind en Gezin (laps ja perekond), mis vastutab Flandria sotsiaal-, rahvatervise- ja pereministri kehtestatud poliitika rakendamise eest seoses ametliku lastehoiuga, kes kasutab kontrollide tulemusi imikutele ja väikelastele mõel- dud lasteasutuste kvaliteedi jälgimiseks ja edendamiseks (sealhulgas kontrollimiseks, kas peetakse kinni töötajate ja laste suhtarvust). Kontroll põhineb asutuse külastusel, kui sellele antakse esmakordselt tegevusluba, ning seejärel teisel külastusel esimese tegevusaasta jooksul. Juba tegutsevaid asutusi kontrollitakse kord iga kolme aasta tagant või siis, kui kontrollimiseks on põhjendatud põhjus (nt lapsevanema kaebus või eelmise kontrollkäigu tulemus).</p>

<sup>110</sup> <https://departementwvg.be/zorginspectie/groepsopvang>.

Kuigi kõrge töötajate ja laste suhtarvu mõju laste arengule on ulatuslikult tõestatud<sup>111</sup>, näitavad tulemused, et töötajate ja laste suhtarvu mõju kvaliteedile ei saa lahutada muudest töökeskkonda iseloomustavatest elementidest, sealhulgas töötajate haridus ja koolitus, töötajate palgad ja rühmade suurus. Seega on töötajate ja laste suhtarv vaid üks aspekt, mis aitab suurendada sektoris töötamise atraktiivsust.

## Palgad

### Palk on tähtis...

Euroopa kvaliteediraamistikus tunnistatakse, et „alusharidus- ja lapsehoiusesteemid, kus pööratakse tähelepanu töötingimuste parandamisele, sealhulgas piisava palgataseme tagamisele, võivad muuta alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas töötamise ligitõmbavamaks parema kvalifikatsiooniga inimestele, kes otsivad sobivaid töövõimalusi“.

Palgad määratakse tavaliselt tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonide vaheliste läbirääkimiste tulemusel. See on suurim kulu alushariduse ja lapsehoiu pakkumisel ning mõjutab otseselt sektoris töötamise ligitõmbavust. Kuidas palgatasemed ja nende struktuur mõjutavad värbamist ja töötajate tööle hoidmist ja seega suurendavad elukutse atraktiivsust, on keeruline mõista, kuna see sõltub üksikisikute motivatsioonist ja ootustest<sup>112</sup>. Palk võib mõjutada seda, kas isik otsustab:

- minna õppima seda eriala;
- minna pärast lõpetamist sektorisse tööle (lõpetajad valivad töökoha vastavalt sellele, millist palka erinevatel ametikohtadel pakutakse ja kui tõenäoliselt see aja jooksul suureneb);
- pöörduda pärast mujal töötamist sektorisse tagasi;
- jääda tööle sektorisse (üldiselt on nii, et mida kõrgem palk, seda vähem inimesi otsustab kutsealalt lahkuda).

Enamikus riikides haldavad ja juhivad alushariduse ja lapsehoiu pakkumist avaliku sektori organisatsioonid. Samas on palju olukordi, kus teenuse osutamine ja palgad sõltuvad turujõududest ning era- ja kolmanda sektori teenusepakkujad hindavad ja kaaluvad, kui palju nad peavad maksma, et meelitada ligi vajalikke spetsialiste. 2018. aastal Ühendkuningriigis läbi viidud uuring<sup>113</sup> (mis hõlmab nii riiklikke, era- kui ka mittetulunduslikke teenusepakkujaid) näitab, et erasektoris on töötajate voolavus palju suurem kui avalikus sektoris, kus töötasu ja muud töötingimused on paremad. Aruandes märgitakse, et valitsuse viimaste andmete kohaselt oli 2016. aastal tööjõu voolavus rühmapõhiste teenusepakkujate puhul 14%, koolipõhiste lasteaedade puhul 8% ja algklasside puhul 9%.

<sup>111</sup> Sylva, K., Melhuish, E., Sammons, P., Siraj-Blatchford, I. and Taggart, B., *The Effective Provision of Pre-School Education (EPPE) Project*. Institute of Education, University of London, London, 2004. Pramling, N. and Pramling Samuelsson, I., *Educational Encounters: Nordic studies in early childhood didactics*, Springer, Dordrecht, 2011.

<sup>112</sup> Eurofound, *Early childhood care: Accessibility and quality of services*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015. See toob esile Almeida jt poolt Portugalis läbiviidud uuringu (2012), milles leiti, et õpetajad võtavad paremini arvesse laste huvisid ja võimeid, kui nad teenivad kõrgemat palka ja neil on rohkem kontaktivaba aega. Andrzejewska (2011) uuringus uuriti seoseid laste kognitiivsete oskuste ning personali ja lapse suhtarvu, koolieelse lasteasutuse tüübi ja õpetajate karjäärideelil edenemise vahel. Leiti, et seos õpetajate ametialase edasilikumise ja laste kognitiivsete pädevuste vahel on üldiselt statistiliselt oluline.

<sup>113</sup> Bonetti, S., *The early years workforce – a fragmented picture*, Education Policy Institute, 2018.



2016. Need osakaalud on viimaste aastate jooksul pidevalt kasvanud, mis on kooskõlas haridussüsteemi teisi etappe mõjutava sarnase suundumusega. Lisaks sellele varjavad keskmised näitajad erinevusi erineva kvalifikatsiooniga töötajate volavuse määrades: lahkumise määr on Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku 3. taseme kvalifikatsiooniga töötajate puhul 21%, 2. taseme kvalifikatsiooniga töötajate puhul 19%, kvalifikatsioonita töötajate puhul 18% ja töötajate puhul, kelle kvalifikatsioon on kõrgem kui Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku 3. tase, 12%.

## Alushariduse valdkonnas on tavaliselt madalad palgad

Paljude töötajate – eriti nende, kes töötavad vanuse alusel jagatud süsteemides nooremate lastega – madal palk on hästi dokumenteeritud. Nagu on märgitud OECD aruandes *Starting Strong II*, „näitavad eri riikide andmed suurt lõhet lapsehoiutöötajate ja õpetajate palkade vahel, kusjuures enamikus riikides on lapsehoiutöötajad halvasti koolitatud ja neile makstakse umbes miinimumpalga tasemel”<sup>114</sup>.

Kuigi palgatase ei ole ainus põhjus kutsealale tööle asumiseks ja sinna jäämiseks, peavad poliitika kujundajad ning ka era- ja vabatahtliku sektori lasteasutuste omanikud ja juhid seda arvesse võtma.

### Riikide näited

#### Iirimaa

Iirimaa osutab eelkooliealistele lastele mõeldud teenuseid peaaegu täielikult erasektor (tulunduslikud ja mittetulunduslikud teenusepakkujad). Seega otsustavad palkade üle alusharidusteenuse pakkujad konkureeriva turu tingimustes. Tööandjad peavad pakutavad palgad (koos töötingimuste, töötundide arvu, kontaktundide ja muude sektoris töötamise atraktiivsust mõjutavate teguritega) pidevalt läbi vaatama. 2019. aastal pakkusid alusharidusasutused keskmiselt 12,55 euro suurust tunnipalka<sup>115</sup> (riiklik miinimumpalk oli 9,80 eurot). Tööjõu volavuse määr oli 2019. aastal 23% ning enam kui pooled töölt lahkunutest lahkusid ka alusharidussektorist. Kuigi valitsus sektori palkasid ei kontrolli, on ta võtnud mitmeid meetmeid, et toetada teenusepakkujaid kõrgemate palkade maksmisel, ning töötab praegu välja uut rahastamismudelit.<sup>116</sup>

## Kas lahenduseks on alusharidustöötajate palkade ühtlustamine algkooliõpetajate palkadega?

Paljudes riikides on alusharidussektori töötajatel võimalus (ja õigus) töötada ka teistes haridusvõi pedagoogilistes valdkondades. Suured palgaerinevused alushariduses ja alghariduses võivad muuta töötajate värbamise ja hoidmise keerulisemaks.

<sup>114</sup> Bennett, J. and Moss P. *Working for inclusion: how early childhood education and care and its workforce can help Europe's youngest citizens*. Final report of the cross-European programme Working for inclusion: the role of early years workforce in addressing poverty and promoting social inclusion. 2011.

<sup>115</sup> Koolieelse lasteasutuste direktori keskmine tunnitasu oli 15,56 eurot. Alushariduse klassiõpetajate, st koolieelse lasteasutuse õpetajate, kes töötavad 3–5-aastaste lastega, töötasu oli keskmiselt 13,24 eurot tunnis.

<sup>116</sup> [www.first5fundingmodel.gov.ie](http://www.first5fundingmodel.gov.ie).



Alusharidusasutuste ja algkoolide võrreldavuse olulisus ajendas Euroopa Komisjoni 2018. aasta eksperdirühma<sup>117</sup> kaaluma avalikus sektoris töötavate alusharidustöötajate keskmist palka. Töörühm otsustas, et võrdlus sarnase kvalifikatsiooniga algkooliõpetajatega oleks üks võimalus hinnata alusharidussektori staatust ja väärtust. Selle näitajaga võrreldakse algkoolis ja alusharidussektoris töötavate inimeste keskmist palka. Avaliku sektori andmed on tõenäolisemalt kättesaadavad - riikide/süsteemide puhul, kus erasektor ja/või vabatahtlik sektor pakub märkimisväärses matus teenuseid, on võrreldavaid andmeid raskem saada.

OECD märkis 2014. aastal, et enamikus riikides on alushariduse õpetajate palgad madalamad kui teistel kõrgharidusega töötajatel. Keskmiselt teenisid koolieelse lasteasutuse õpetajad OECD riikides vaid 74% kõrgharidusega 25–64-aastase täistööajaga töötaja keskmisest aastapalgast<sup>118</sup>. Viimaste andmete<sup>119</sup> kohaselt:

- 12 Euroopa riigis saavad koolieelsete lasteasutuste (ISCED 02) õpetajad sama seadusjärgset stardipalka nagu alg- ja keskkooliõpetajad ning neil on tavaliselt sama kvalifikatsioon.<sup>120</sup>;
- Belgias on koolieelsete lasteasutuste, algkooli- ja põhikooliõpetajate seadusega ettenähtud stardipalk võrdne, samas kui gümnaasiumiõpetajatel on tavaliselt magistrikraad ja nad teenivad rohkem.
- veel viies riigis (Hispaanias, Itaalias, Luksemburgis, Ungaris ja Madalmaades) peavad koolieelse lasteasutuse õpetajad õpetajaametisse astumiseks omama sama kvalifikatsioonitaset nagu algkooliõpetajad ja saama sama seadusjärgset palka, samas kui põhi- ja keskkooliõpetajad saavad kõrgemat seadusjärgset palka ja neil on üldjuhul kõrgem kvalifikatsioon;
- kuues riigis on koolieelse lasteasutuse õpetajate palgatase ja kvalifikatsiooninõuded madalamad kui alg- ja keskkooliõpetajate puhul (Tšehhi, Malta, Slovakkia, Soome, Albaania ja Serbia). Kolmes riigis (Saksamaal, Eestis ja Iirimaa) on kvalifikatsiooninõuded leebemad, kuid nende seadusjärgsete palkade kohta andmed puuduvad. Veel neljas riigis (Taanis, Leedus, Põhja-Makedoonias ja Norras) on koolieelse lasteasutuse õpetajate stardipalk madalam, hoolimata sarnastest kvalifikatsiooninõuetest.

---

<sup>117</sup> Euroopa Komisjon, *Monitoring the Quality of Early Childhood Education and Care – Complementing the 2014 ECEC Quality Framework proposal with indicators – Recommendations from ECEC experts*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2018

<sup>118</sup> OECD, *Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care, Starting Strong*, OECD Publishing, Pariis, 2017.

<sup>119</sup> Teachers' and School Heads' salaries and allowances in Europe 2018/19 - Eurydice – Facts and Figures. Eurydice'i 2018.–2019. aasta aruanne õpetajate ja koolijuhtide palkade ja toetuste kohta sisaldab andmeid 42 Euroopa haridussüsteemi kohta: a) koolieelse lasteasutuse õpetajate (ISCED 02, st ilma abiõpetajate ja muude mittepädagoogiliste töötajate arvestuseta) seadusjärgsed miinimum- ja maksimumpalgad, mida saab võrrelda alg- ja keskkooliõpetajate seadusjärgsete palkadega; b) koolieelse lasteasutuse õpetajate keskmised palgad, mida saab võrrelda alg- ja keskkooliõpetajate keskmiste palkadega.

<sup>120</sup> Bulgaaria, Kreeka, Prantsusmaa, Horvaatia, Läti, Poola, Portugal, Rumeenia, Ühendkuningriik, Montenegro ja Türgi. Poolas makstakse bakalaureusekraadiga koolieelse lasteasutuse õpetajatele ja algkooliõpetajatele sama palgaastmestiku alusel, kuid enamik neist omab magistrikraadi ja neile makstakse sama palgaastmestiku alusel nagu keskkooliõpetajatele. Montenegros makstakse bakalaureusekraadiga koolieelse lasteasutuse õpetajatele sama palgaastmestiku alusel nagu algkooli- ja keskkooliõpetajatele (kelle jaoks bakalaureusekraad on miinimumnõue). Sloveenias on alushariduse õpetajate miinimumkvalifikatsioon madalam (ISCED 6 tase) kui alg- ja keskhariduse õpetajatel (ISCED 7), kuid seadusjärgsed palgad on samad.

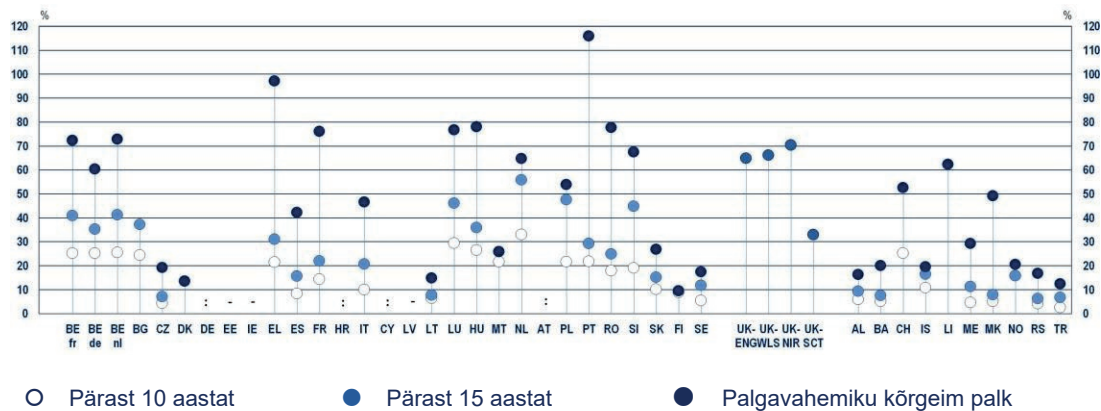
Järgmised näited selgitavad, mida on võimalik saavutada, kui ühtlustada koolieelse lasteasutuse õpetajate ja algkooliõpetajate palgad.

Riikide näited	
<b>Eesti</b>	<p>Alusharidussektori toetamiseks on Eesti riikliku poliitika eesmärk vähendada algkooliõpetajate ja koolieelse lasteasutuse õpetajate vahelist palgalõhet. Alates 2017. aastast on (kohalikele omavalitsustele antava toetuse kaudu) koolieelse lasteasutuse õpetajate palka tõstetud 80%-lt algkooliõpetaja palgast 90%-ni. Magistrikraadiga alusharidustöötajate palgad on algkooliõpetajatega võrdsed. Alusharidusõpetaja eriala on väga populaarne ja praegu on igale alusharidusõpetaja õppekohale seitse taotlejat. See algatus on muutnud õpetaja elukutse atraktiivsemaks, parandanud alusharidustöötajate staatust ühiskonnas ja töötingimusi alusharidusasutustes. Lasteaiaõpetajate kvalifikatsioon on tõusnud – Eesti Hariduse Infosüsteemi andmetel oli 2020. aastal bakalaureusekraadiga võrdsustatud haridustasemega õpetajate osakaal 50% ja magistrikraadiga võrdsustatud haridustasemega õpetajate osakaal 20%. 2017. aastal olid need näitajad 45% ja 17%.</p>
<b>Portugal</b>	<p>Kõigil riiklikes asutustes töötavatel koolieelsete lasteasutuste õpetajatel on samsugused töötingimused, kindlustunne töökoha säilimise suhtes ja edutamisvõimalused nagu alg- ja keskkooliõpetajatel. Palgad ja töö saamise tingimused on samad.</p> <p>2017.–2018. õppeaastal töötas üle 90% avaliku sektori pedagoogidest tähtajatu töölepinguga. 2018.–2019. õppeaastal oli ainult 127 vaba ametikohta, kuhu sai kandideerida üleriigiliselt. 2020.–2021. õppeaastal oli 34 vaba ametikohta, kuhu sai kandideerida väljastpoolt õppeasutust. Üksikud koolieelsed lasteasutused kuulutasid 2020.–2021. õppeaastal välja ka 248 ametikohta konkreetseks ajavahemikuks. Neile kohtadele kandideeris üle 3500 inimese. Haridusministeerium avaldab ka kuulutusi asendusõpetajate leidmiseks. Sel aastal kandideeris 56 vabale kohale üle 4200 inimese. Andmed näitavad, et elukutse on atraktiivne, kuid avalikus sektoris on erialase haridusega ja kvalifitseeritud koolieelse lasteasutuse õpetajate pakkumise ja nõudluse vahel on selge erinevus.</p>
<b>Poola</b>	<p>Palgasüsteem, mis hõlmab kohalike omavalitsusüksuste ja valitsemissektori hallatavate koolide ja asutuste õpetajaid, on sama. Kõigi õpetajate töötasu on ühesugune, olenemata sellest, kas nad töötavad lasteaias, algkoolis või keskkoolis.</p>

## Palgatõusu väljavaated edusammude või suurema töökogemuse alusel

Töötajate meelitamine alusharidussektoris sõltub stardipalgast, kogemustest sõltuvast palgatõusust ja karjäärivõimalustest. Nagu on näidatud joonisel 13, tõusevad mõnes riigis koolieelse lasteasutuse õpetajate palgad oluliselt, mida kauem nad on ametis olnud. Teistes riikides on aga uute töötajate ja 15-aastase töökogemusega töötajate palkade erinevus väike.

**Joonis 13** – Koolieelse lasteasutuse õpetajate seadusjärgsete stardipalkade ja pärast 10- ja 15-aastast töötamist maksatavate palkade ning palgavahemiku kõrgeimate palkade protsentuaalne erinevus, 2018.–2019. õppeaasta.<sup>121</sup>



Allikas: Euroopa Komisjon/EACEA/Eurydice, 2020. *Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2018/19. Eurydice Facts and Figures.*

Mõne töötaja jaoks ei ole madal stardipalk koos kogemustel põhineva iga-aastase palgatõusuga takistuseks selles sektoris töötamiseks. Mõnes riigis on see „palgaastmestikul ülespoole liikumise“ mudel üks sektoris töötamise eeliseid. Kui palk tõuseb harva või ainult vähesel määral, võib tekkida raskusi kogenud töötajate hoidmisega.

#### Riikide näited

##### Hispaania: kutsealase täiendus- koolituse soo- dustamine ja tunnustamine

Kutsealases täienduskoolituses osalemine ei ole kohustuslik. Samas mõjutab enamikus Hispaania piirkondades täienduskoolituse läbimine otseselt alusharidus-õpetajate, kes on riigiametnikud, palganumbrit. Neil spetsialistidel on õigus taotleda iga viie-kuue aasta tagant palgalisa, kui nad osalevad täienduskoolituses vähemalt minimaalse arvu tundide ulatuses (tavaliselt võrdub 10 ECTS ainepunktiga). Palgale lisandub iga viie- kuni kuueaastasel perioodil (mida on maksimaalselt viis) erinev summa. Haridusamet pakub ja tunnustab täienduskoolitusi õpetajakoolituskeskuste võrgustiku kaudu.

## Täiendav rahaline stiimul

Palgad moodustavad alusharidustöötajate hüvitistest alati kõige tähtsama (ja suurima) osa. Töötajate üldine palgapakett võib siiski sisaldada selliseid lisahüvesid nagu:

- töandjapoolsed pensionikindlustusmaksed;

<sup>121</sup> Euroopa Komisjon/EACEA/Eurydice, 2020. *Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2018/19. Eurydice Facts and Figures.* Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus. Andmed viitavad täistööajaga alustavate õpetajate seadusjärgsele palgale, kellel on minimaalne kvalifikatsioon alushariduse tasemel õpetamiseks. Iga riigi palgaandmed ja vastavad märkused metoodika kohta on kättesaadavad aruande riiklikel teabelehtedel. Palgaandmed võivad olla esitatud erinevate geograafiliste piirkondade (nt Saksamaa, Hispaania, Ühendkuningriik (Inglismaa), Bosnia ja Hertsegoviina, Šveits) või mitme palgaastmestiku (nt Tšehhi Vabariik, Madalmaad, Austria) kaalutud keskmisena.

Eestis ja Lätis on õigusaktides kindlaks määratud ainult miinimumpalk.

- võimalus kasutada õppematerjalide ostmisel toetust alushariduse valdkonna vahenditest või maksusoodustusi;
- töötajatele lõunasöögi pakkumine;
- piirkondlikud toetused maapiirkonnas töötamisel;
- peretoetused;
- täiendavad toetused ebamugaval ajal (nädalavahetused, riigipühad) töötamise või pikkade tööpäevade eest;
- tasuta liikmesus kutseühingutes;
- soodsamad ühistranspordi hinnad või töölesõiduga seotud transpordikulude hüvitamine.

Eurydice'i aruandes sisalduvad riikide teabelehed õpetajate palkade kohta näitavad alusharidusõpetajatele ja koolijuhtidele makstavaid toetusi kogu Euroopas.

Elukutse atraktiivsemaks muutmiseks võidakse muuta ühte või mitut neist täiendavatest rahalistest soodustustest. Paljudes riikides tuleks sellised muudatused kokku leppida tööandjate ja sotsiaalpartneritega, sest palgad, hüvitised ja töötingimused lepatakse kokku riigi/süsteemi tasandil.

Riikide näited	
<b>Itaalia: elektrooniline maksekaart</b>	Kõik riigi õpetajad (sealhulgas alushariduse õpetajad) saavad koolituse ja kultuuri-tegevuse jaoks isikliku elektroonilise maksekaardi. Kaardil olevat summat (500 eurot aastas) võib kasutada raamatute, arvutite, kursuste, õppematerjalide jms eest tasumiseks.
<b>Leedu: sõidukulude hüvitamine</b>	Leedus on üheks viisiks, kuidas muuta alushariduse valdkonnas töötamine atraktiivsemaks, olnud personali isikliku ja sotsiaalse motivatsiooni arvestamine. See on toimunud olukorras, kus alusharidustöötajate palgad on haridussektoris kõige madalamad, alushariduses osalevate laste arv on märkimisväärselt kasvanud ning nõudlus kohtade järele alusharidusasutuses järele on suur, seda eriti pealinnas ja teistes suurtes linnades. Lasteaedade ja muude alusharidusasutuste töötajad teavad, et nende asutus on tavaliselt avatud 10 tundi päevas (igas asutuses on erinevad mudelid, kuid kui asutust rahastab riik, peab see olema avatud rohkem kui neli tundi päevas). Pedagoogid peavad töötama 36 tundi nädalas, millest 33 tundi on kontakttunnid lastega ja kolm tundi ettevalmistustööd. Leedus valitseb alushariduse pedagoogide puudus ja omavalitsused, kes vastutavad otseselt alushariduse sektori eest, on mõelnud, kuidas meelitada rohkem inimesi tööle. Maapiirkonnas elavate alusharidustöötajate jaoks võib linnas töötamine tähendada 40–50 km pikkust sõitu mõlemas suunas. Kohaliku omavalitsuse tasandil on võimalik töölesõidukulud hüvitada – see aitab muuta linnas töötamise maapiirkonnas elavate alushariduspedagoogide jaoks atraktiivsemaks.

## „Lapsevaba“ aeg

Üha enam tunnistatakse, et alusharidustöötajad vajavad „lapsevaba“ aega (st tasustatud aega, mil nad tegelikult lastega ei tööta), mille jooksul nad täidavad sama olulisi ülesandeid, mis parandavad lasteasutuse kvaliteeti, nt suhtlemine vanemate või lasteasutuse väliste sidusrühmadega kogukonnas, lapse arengu ja

õpitulemuste dokumenteerimine/registreerimine, igapäevane/-nädalane tegevuste kavandamine, pedagoogiliste lähenemisviiside või organisatsiooniliste küsimuste arutamine kolleegidega või koolitus ja muud tegevused, mis aitavad kaasa nende kutsealasele arengule.

Seepärast soovitatakse nõukogu 2019. aasta soovitusel kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiusteemide kohta, et: liikmesriigid peaksid „võimaldama töötajatele aega professionaalset arengut toetavateks tegevusteks – refleksiooniks ja kavandamiseks, vanemate kaasamiseks ja koostööks muude spetsialistide ja kolleegidega“.

Tundub siiski, et paljudes alusharidussüsteemides ja -asutustes ei ole "lapsevaba aeg" tagatud, mis tähendab, et töötajad peavad kõikide eespool nimetatud asjadega tegelema oma vabal ajal või lastega töötamise ajal, mis võib kahjustada mõlema tegevuse kvaliteeti.

OECD haridusstatistika kogumikus „Education at a Glance 2019“ („Haridus lähivaates 2019“) märgitakse, et „seadusjärgne õpetamisaeg riigikoolides varieerub alushariduses rohkem kui ühelgi teisel kooliastmel. [...] OECD riikides ja majanduspiirkondades peavad selle haridustaseme õpetajad õpetama keskmiselt 1024 tundi aastas, mis on jagatud 40 nädala või 195 õpetamispäeva peale“.

Euroopa Komisjoni eksperdirühm uuris 2018. aastal<sup>122</sup> näitajaid, mille abil saaks mõõta, mil määral see tingimus on täidetud. Eksperdirühm märkis, et oluline on jälgida, kui palju aega on töötajatele eraldatud ettevalmistuseks ja analüüsiks, st aega, mil nad ei tööta otseselt lastega. See näitaja võiks olla üks viis, kuidas mõõta töökoormust ja aega, mis jääb alusharidustöötajatele lastega tehtava töö ettevalmistamiseks ja selle analüüsimiseks. Näitaja, mis põhineb „kontaktivaba“ aja mõistel, hõlmab tööaega, mis ei ole ette nähtud otseselt lastega töötamiseks, ning selle võib määratleda riiklikul, piirkondlikul või kohalikul tasandil. Avalikus, era- ja vabatahtlikus sektoris töötavate töötajate puhul võivad esineda märkimisväärsed erinevused. Enamikus alusharidussüsteemides on kontaktivaba aja mõiste asjakohane ainult pedagoogide puhul. Lisaks võib kehtida oluliselt erinev kord nende töötajate jaoks, kes töötavad lastega alates nende sünnist kuni kolmeaastaseks saamiseni, ja nende jaoks, kes töötavad lastega alates nende kolmeaastaseks saamisest kuni algkooli alguseni, ning erialase väljaõppe saanud töötajate ja muude töötajate jaoks. Eksperdirühm märkis, et neid andmeid võib olla raske koguda ja analüüsida, kui need ei ole hõlmatud õigusaktide, eeskirjade või süsteemi tasandil kehtestatud ootustega. Mõnes süsteemis võivad andmed olla kättesaadavad alusharidustöötajate esindusgruppide või ametiühingute kaudu.

Selle näitaja kohaldamise toetamiseks märkis eksperdirühm, et tasub kaaluda:

- kuidas andmeid kõige paremini koguda, nt kas tuleks kasutada valimi moodustamist, kuna see on teostatavam kui loendus;
- alusharidusasutuse töötajate tööpäeva ülesehitus - kuidas saavad erinevad töötajad kasutada kontaktivaba aega, et toetada oma tööd lastega, nt tegevuste kavandamise ja läbivaatamisega;
- kas raamõppekava nõuab töötajatelt, et nad analüüsiks lastega tehtava töö tõhusust;
- kas alla ja üle kolmeaastaste lastega töötavate töötajate suhtes kehtib erinev kord?

---

<sup>122</sup> Euroopa Komisjon, *Monitoring the Quality of Early Childhood Education and Care – Complementing the 2014 ECEC Quality Framework proposal with indicators - Recommendations from ECEC experts*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2018

Paljud riigid võtavad meetmeid, et tagada, et lapsevaba aeg oleks alusharidustöötajatele rohkem kättesaadav.

Riikide näited	
<b>Slovakkia</b>	Slovakkias on õigusaktidega juba aastaid reguleeritud seda, kuidas koolieelse lasteasutuse õpetajad (õpetajad) kasutavad oma aega lasteaedades (kus nad tegelevad lastega vanuses kolm kuni kuus aastat). Nad puutuvad lastega otseselt kokku 28 tundi nädalas. Ülejäänud tööaeg (kuni 37,5 tundi nädalas) kulub lastega tehtava töö toetamiseks, näiteks võib seda aega kasutada kavandamiseks, läbivaatamiseks, hindamiseks, haldustööks või lapsevanematega suhtlemiseks. Õigusaktid ei sätesta, kuidas seda kontaktivaba aega tuleb kasutada <sup>123</sup> .
<b>Poola</b>	Poolas on õigusaktidega juba aastaid reguleeritud seda, kuidas koolieelse lasteasutuse õpetajad (õpetajad) kasutavad oma aega lasteaedades (kus nad tegelevad lastega vanuses kolm kuni kuus aastat). Kolme- kuni viieaastaste lastega töötavate koolieelse lasteasutuse õpetajad töötavad vahetult lastega on 25 tundi nädalas. Kuueaastaste lastega töötavate pedagoogide puhul on see aeg 22 tundi nädalas. Ülejäänud tööaeg (kuni 40 tundi nädalas) on ette nähtud lastega tehtava töö toetamiseks, tundide ettevalmistamiseks, haldustööks, täienduskoolituseks või lapsevanematega suhtlemiseks. Õigusaktid ei sätesta, kuidas seda kontaktivaba aega tuleb kasutada.
<b>Hispaania</b>	Enamikus Hispaania piirkondades on alusharidusõpetajad (kes töötavad avalikus sektoris kolme- kuni kuueaastaste lastega) kokku 25 tundi nädalas otsekontaktis lastega (otsene õpetamine). Ülejäänud aega (kuni 37,5 tundi nädalas) kasutatakse muudeks tegevusteks, mis ei hõlma otsest õpetamist ega kontakti lastega, nt koordineerimine, kavandamine, hindamine, haldusülesanded, töö lapsevanematega jne. Tavaliselt koosneb õpetaja iganädalane tunniplaan vähemalt 30 tunnist kooli territooriumil. Ülejäänud 7,5 tundi nädala tööülesannetest võib täita väljaspool kooli.
<b>Norra</b>	Lasteaiaõpetajate kontaktivaba aeg (aeg ettevalmistuseks, kavandamiseks, arendamiseks, hindamiseks ja dokumenteerimiseks) määratakse kindlaks tööandjate ja töötajate vahelise keske kokkuleppe alusel. See on pikaajaline kokkulepe ja osa põhilepingust, mille on sõlminud: <ul style="list-style-type: none"> <li>• avalik-õiguslikud koolipidajad (omavalitsused) ja töötajate organisatsioonid (õpetajad ja muud töötajad);</li> <li>• eraõiguslikud alusharidusasutuste pidajad ja töötajate organisatsioonid;</li> <li>• suured eraõiguslikud koolipidajad, kes on otsustanud sõlmida kokkulepped peamiste töötajate organisatsioonidega (õpetajad ja muud töötajad).</li> </ul>

<sup>123</sup> Zákon 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov - § 7 (1)-(2): <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/138/20191015>.

Nariadenie vlády Slovenskej republiky 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/201/20190901>.

Príloha č. 1 k nariadeniu vlády č. 201/2019 Z. z.: [https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/prilohy/SK/ZZ/2019/201/20190901\\_5160498-2.pdf](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/prilohy/SK/ZZ/2019/201/20190901_5160498-2.pdf).

	<p>Need kokkulepped on üsna sarnased ja sätestavad, et aastas tuleks eraldada viis päeva (37,5 tundi) kõikide töötajate erialaseks ja pedagoogiliseks arendustegevuseks. Nendel päevadel on alusharidusasutused suletud. Lisaks on kõigil lasteaiaõpetajatel (kasvatajatel) vähemalt neli tundi nädalas, mida nad saavad kasutada pedagoogilise töö kavandamiseks, ettevalmistamiseks ja järelkontrolliks.</p>
<b>Soome</b>	<p>Soomes lepiti kollektiivlepingus (KVTES) kokku, et kvalifitseeritud alusharidusõpetajate, alushariduse eripedagoogide ja alusharidusasutuste juhtide iganädalane kavandamis-, hindamis- ja dokumenteerimisaeg moodustab 13% nädala tööajast. See on umbes 5 tundi nädalas. Õpetaja võib kontaktivabal ajal viibida töökohal või väljaspool töökohta, kuid see peab olema kokku lepitud koolieelse lasteasutuste direktoriga. Lisaks pedagoogilise tegevuse kavandamisele, arendamisele ja hindamisele peab õpetaja jätma aega ka lapsevanematega koostumiseks ning koostööks ekspertide ja mitut kutseala hõlmavate võrgustikega. Koolieelse lasteasutuste direktori ülesanne on tagada, et vaatamata kontaktivabale ajale on piisavalt töötajaid, kes hoolitsevad laste eest.</p>
<b>Portugal</b>	<p>Vastavalt õpetajakutse põhimäärusele koosneb Portugali koolieelsete lasteasutuste õpetajate tööaeg 35 töötunnist nädalas, mis hõlmab 25 kontakttundi ja 10 mittekontakttundi. Kontakttunnid vastavad 5-tunnisele igapäevasele tööajale, mis hõlmab erinevate pedagoogiliste tegevuste planeerimist, juhtimist ja hindamist lasterühmas, et pakkuda sisukaid õpikogemusi. Õppetööga mitteseotud tunnid hõlmavad iseseisvat tööd ja haldustööd töökohal.</p> <p>Iseseisev töö hõlmab mitte ainult tegevuste kavandamist ning õppeprotsessi, vaid ka teadusliku ja pedagoogilise uurimistööga tegelemist. Mis puudutab haldustööd töökohal, siis seda tuleb teha vahetu ülemuse juhtimisel, et panustada kooli hariduslase tegevuse arendamisse, mis võib hõlmata järgmisi tegevusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• osalemine seaduslikult kokku kutsutud pedagoogilise iseloomuga koosolekutel;</li> <li>• osalemine pidevas kutsealases täienduskoolituses, milleks on antud nõuetekohane luba;</li> <li>• sama kooli teiste õpetajate asendamine nende lühiajalise puudumise korral;</li> <li>• kooli juhtkonna tehniline ja pedagoogiline nõustamine;</li> <li>• muude pedagoogiliste koordineerivate ülesannete täitmine;</li> <li>• õppekavavälise tegevuse jälgimine ja juhendamine;</li> <li>• individuaalse toetuse pakkumine õpiraskustega lastele;</li> <li>• õppematerjalide koostamine.</li> </ul>
<b>Sloveenia</b>	<p>Õigusaktidega on ette nähtud, et koolieelsete lasteasutuste õpetajad ja abiõpetajad töötavad viis päeva nädalas, kaheksa tundi päevas ehk 40 tundi nädalas (täistööajaga töö hõlmab õigust 30-minutilisele lõunapausile). Selle tööaja piires peavad koolieelsete lasteasutuste õpetajad andma 30 kontakttundi ja abiõpetajad 35 kontakttundi. Mõlemad peavad olema alusharidusasutuse ruumides iga päev kuus tundi, kui nad töötavad ühe- kuni kolmeaastaste lastega ja neli tundi, kui nad töötavad kolme- kuni kuueaastaste lastega.</p>



	<p>Lasteaiaseadus<sup>124</sup> (artikkel 41) sätestab kõikides lasteaiarühmades koos töötavate koolieelsete lasteasutuste õpetajate ja abiõpetajate töökoormuse.</p> <p>Koolieelse lasteasutuse õpetaja ülesanded on järgmised:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tööks ettevalmistamine;</li> <li>• pedagoogiliste meetodite ja didaktiliste abimaterjalide väljatöötamine ja koostamine;</li> <li>• kontakttundide andmine;</li> <li>• lastega läbi viidud tegevuste dokumenteerimine;</li> <li>• laste arengu ja edusammude jälgimine ja dokumenteerimine;</li> <li>• kultuuri-, spordi- ja muude ürituste korraldamine lasteaialastele ning õppekäikude ja laagrite ettevalmistamine ja juhtimine;</li> <li>• lasteaia igapäevatöö korraldamises osalemine, koostöö kolleegide, spetsialistide ja välisekspertidega ning lapsevanematega;</li> <li>• kutsealases täienduskoolituses osalemine, et ajakohastada õppemeetodeid ja õppe sisu;</li> <li>• praktikantide juhendamine.</li> </ul> <p>Koolieelse lasteasutuse abiõpetajad töötavad koos õpetajatega rühmas õppetöö arendamisel, kavandamisel ja läbiviimisel, tegelevad iseseisvalt teatud alusharidustegevustega ning osalevad muudes lasteaiaga seotud tegevustes ja ülesannetes.</p>
<b>Eesti</b>	<p>Kõigile Eesti pedagoogidele on ette nähtud viis tundi nädalas oma tegevuse analüüsiks. Seda aega võib kasutada enda kutsealaseks arendamiseks ja lastega töötamise oskuse parandamiseks. Nende arengut suunatakse ja mõõdetakse riiklike kutsestandardite ja pädevuste alusel.</p>
<b>Malmö (Rootsi)</b>	<p>Õpetajate ametiühingutega sõlmitud kokkuleppes on sätestatud minimaalne aeg, mis on määratud koolieelse lasteasutuse õpetajatele kontaktivaba ajana. Seda aega võib kasutada tundide ettevalmistamiseks või pedagoogiliseks ja kutsealaseks enesearendamiseks.</p>

## Tööaeg ja tööleping

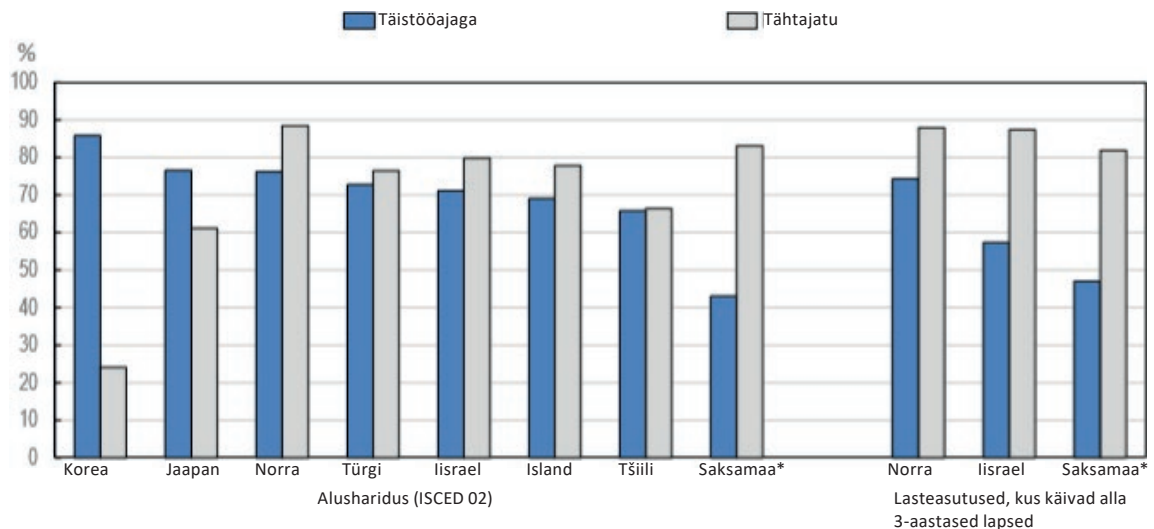
Üks töötingimustega seotud asjaolu, mis võib mõjutada sektori atraktiivsust, on täistööajaga ja tähtajatute lepingute olemasolu, mis tagab töölase stabiilsuse ja püsiva sissetuleku.

Tööaja erinevusi võib näha OECD hiljutises uuringus<sup>125</sup>, mis käsitleb alusharidust ISCED 02 tasemel. Joonisel 14 on näidatud, mil määral erinevad riigiti alusharidustöötajate tööajad ja lepingud.

<sup>124</sup> <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO447>.

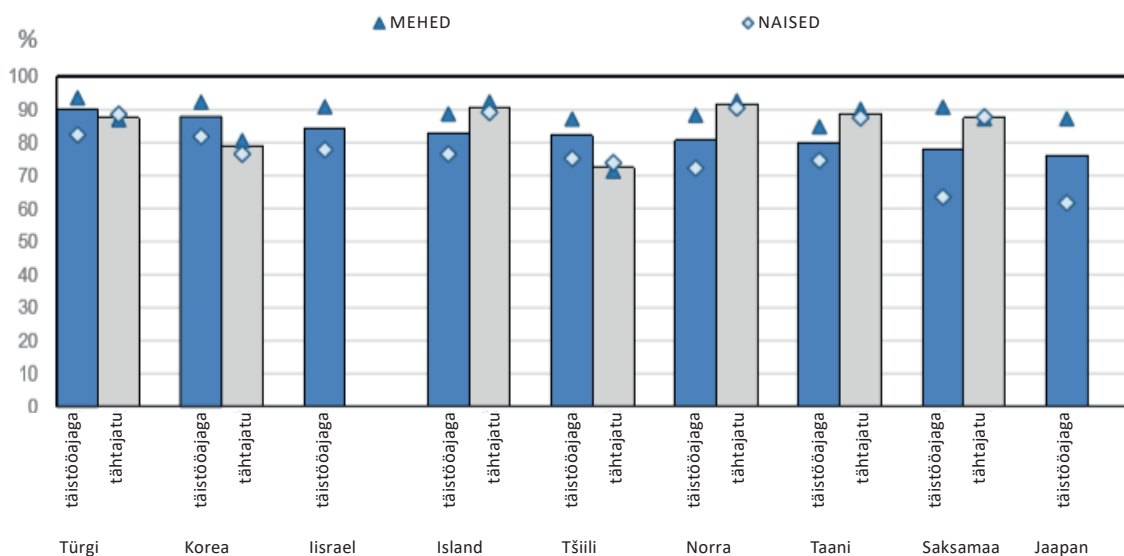
<sup>125</sup> OECD, *Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018*, TALIS, OECD Publishing, Pariis, 2019.

Joonis 14 - Tähtajatu lepinguga täistööajaga töötavate töötajate osakaal



Valdavalt osalise tööajaga töötamise põhjuseks võib olla alusharidustöötajate eelistus, eriti kui nad püüavad tasakaalustada pereelu tööga, kuid see peaks olema neile pakutav võimalus, mitte täistööajaga töölepinguga töötamise võimaluse puudumine. Mõnes riigis on alasel töötavate alusharidustöötajate osakaal väiksem kui kogu tööjõu hulgas (joonis 15) ja see töökohaga seotud ebakindlus võib muuta uute töötajate ligimeelitamise või olemasolevate töötajate hoidmise keeruliseks.

Joonis 15 - Tähtajatu lepinguga täistööajaga töötavate töötajate osakaal alushariduses ISCED 02 tasemel (2018)



TALISE aruandes „Starting Strong“<sup>126</sup> märgitakse ka, et tähtajalise lepinguga töötajad on vähem tõenäoliselt osalenud eelneva 12 kuu jooksul kutsealases täienduskoolituses. See viitab sellele, et lisaks töötaja muudele omadustele (nt enne tööleasumist omandatud haridus) võib tema võimalusi osaleda kutsealases täienduskoolituses mõjutada ka temaga sõlmitud lepingu liik (st tähtajatu või tähtajaline leping).

<sup>126</sup> OECD, *Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018*, TALIS, OECD Publishing, Pariis, 2019.

## Riikide näited

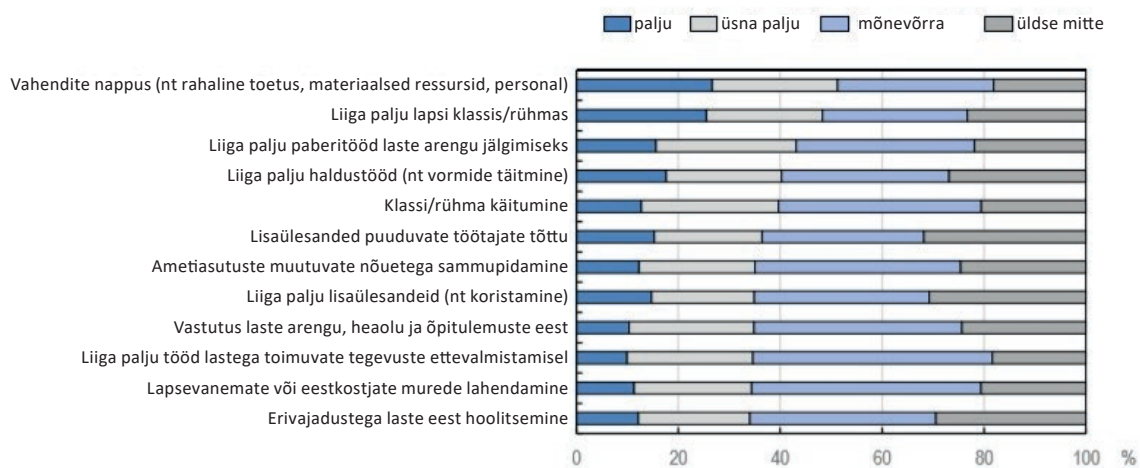
<b>Taani</b>	2019. aastal viis alusharidussektori ametiühing (BUPL) läbi küsitluse oma liikmete seas, kes töötasid osalise tööajaga pedagoogidena. Enamik neist osalise tööajaga töötavatest pedagoogidest ütles, et nad läheksid tagasi täistööajaga tööle, kui töötingimused paraneksid, nt oleks parem laste ja töötajate suhtarv.
<b>Portugal</b>	<p>Üldharidusõpetajatena on nii lasteaia- kui ka algkooliõpetajatel 60-aastaseks saades õigus töötada 5 tunni võrra nädalas lühema tööajaga. Kui neil on 25 ja 33 aastat tegelikku õpetajastaaži, saavad nad lisaks taotleda üheks õppeaastaks puhkust õpetajaametist. Õpetajaameti põhimäärust kohaldatakse avalikus sektoris töötavate lasteaiaõpetajate suhtes. Seda põhimäärust võib siiski vajalike kohandustega kohaldada nii tulunduslikus kui ka mittetulunduslikus erasektoris töötavate lasteaiaõpetajate suhtes.</p> <p>Muude töötajate kui õpetajate suhtes kohaldatakse üldist tööseadust. Seega on nende tööaja pikkus kaheksa tundi päevas ja nelikümmend tundi nädalas. Need on Portugalis kehtestatud tööajad, välja arvatud riigiteenistujate puhul, kes töötavad 35 tundi nädalas.</p>

## Töökeskond

Iga elukutse atraktiivsust mõjutab töökeskond – lihtsamalt öeldes, kas alusharidusasutus on koht, kus töötajad naudivad oma tööd ja on sellega rahul? Mida parem on töökeskond, seda tõenäolisemalt jäävad töötajad oma ametikohale. OECD 2018. aasta uuringus, mis hõlmas alushariduse õpetajaid, tuuakse välja järgmised stressiallikad.

Joonis - tööstressi allikad

**Alusharidustöötajate keskmine osakaal, kes nimetasid tööstressi põhjustena järgmisi tegureid**



*Märkus: Vastused on järjestatud kahanevas järjekorras vastavalt töötajate osakaalule, kes ütlesid, et asjaolu põhjustab „palju“ või „üsna palju“ stressi.*

*Allikas: TALISE andmebaas „Starting Strong“, 2018.*

Sellise keskkonna loomine, kus töötajad soovivad töötada, on kõigi juhtide peamine ülesanne: see on alusharidussektoris sama oluline nagu teistel kutsealadel. Meeskondade haldamine ja juhtimine nõuab tundlikkust ja oskust leida tasakaal ametialase sõltumatuse ja suunamise vahel. Alusharidustöötajad soovivad paindlikkust (sealhulgas oma pereelu korraldamise võimalust),

kolleegide ja juhtide toetust, tunnustust oma töö eest, head palka ja edutamist, arengu- ja koolitusvõimalusi ning positiivset keskkonda, kus on meeldiv töötada. See on pikk nimekiri ootustest, mida võib olla raske täita. Juhid teavad, et nad peavad looma sellise töökeskkonna, kui nad tahavad motiveerida, julgustada ja hoida professionaalseid töötajaid. Kõige selle saavutamise nõuab taktitunnet ja diplomaatiat, seades samal ajal selgelt paika, mida alusharidustöötajatelt oodatakse. Alusharidusasutuste juhtidele pakub koolitus ja arendamine väärtuslikku tuge sellise keskkonna loomiseks.

Lisaks sellele, et alusharidusasutus muutub „paremaks töökohaks“, soodustab toetavam ja soodsam keskkond töötajate värbamist ja hoidmist. Üks põhjus, miks professionaalsed töötajad lahkuvad töölt, on juhtide tegevus – sageli on see põhjus, miks töötajad on tööga rahulolematud.

Eurofoundi 2015. aasta süstemaatilises ülevaates „*Early childhood care: working conditions, training and quality of services*“ (Alusharidus, töötingimused, koolitus ja teenuste kvaliteet)<sup>127</sup> on kokkuvõtlikult esitatud tõendid töötingimuste mõju kohta. Aruandes märgiti, et ühes uuringus esitati järeldused töötingimuste mõju kohta õppetööle õpetajate vaatenurgast. Uuring viidi läbi Hispaanias ja selles leiti, et liiga suur halduskoormus mõjutas negatiivselt õpetajate pedagoogilist tegevust. Järjest suurenevad haldusülesanded koos koolipäeva pikkuse muutmisega, millega vähendati puhkeaegu, tähendas, et töötajatel oli vähe võimalusi kokku saada, oma tegevusi kava-  
dada ja analüüsida või osaleda koolitustel.

Lisaks halduskoormusele on alusharidussektoris töötamisega seotud ka füüsilised nõuded. Ungari lastesõimetöötajate demokraatliku ametiühingu korraldatud uuringus, milles osales 6000 lastesõimetöötajat, toodi esile, et imikute sünnikaal on võrreldes 15–20 aasta taguse ajaga oluliselt suurenenud. Tavaliselt on lastesõimerühmas 12–14 last ja töötajatel on sageli raskusi laste tõstmisega. Uuringus tehti kindlaks, et koolieelse lasteasutuse õpetaja tõstab 200 kg päevas. Kuna uuringus osalesid peamiselt 40–50-aastased naised, on osteoporoosi risk märkimisväärne.

Kõigi töötingimuste parandamine on hädavajalik, et suurendada alusharidustöötaja kutseala atraktiivsust.

---

<sup>127</sup> *Early childhood care: working conditions, training and quality of services – A systematic review*, Eurofound, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2015.

### 3. Töötajate professionaalsus on kõrge kvaliteedi tagatis

Nõukogu 2019. aasta soovitusel kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiusteede kohta soovitatakse liikmesriikidel „toetada alusharidus- ja lapsehoiutöötajate, sealhulgas juhatajate professionaalsuse parandamist“ ning kaaluda järgmist:

- *Parandada kutsealast põhi- ja täienduskoolitust, et võtta igakülgset arvesse laste heaolu, õppimis- ja arenguvajadusi, ühiskonna arengut ja soolist tasakaalu ning järgides täielikult lapse õigusi;*
- *Võimaldada töötajatele aega professionaalset arengut toetavateks tegevusteks – refleksiooniks ja kavandamiseks, vanemate kaasamiseks ja koostööks muude spetsialistide ja kolleegidega;*
- *Anda töötajatele pädevus tulla toime erineva tausta ja hariduslike erivajaduste, sealhulgas puuetega laste konkreetsete vajadustega ning valmistada töötajaid ette tööks mitmesuguste rühmadega.*

Euroopa alushariduse ja lapsehoiu kvaliteediraamistikus rõhutatakse, et on vaja „kõrge kvalifikatsiooniga töötajad, kelle esmane väljaõpe ja täiendõpe võimaldab neil täita oma kutseülesandeid“. Selles esitatakse kümme väidet, kutsudes liikmesriike üles võtma meetmeid kvaliteetse alushariduse pakkumiseks. Mitu neist väidetest käsitlevad alusharidustöötajatega seotud meetmeid:

- *Kõige uuemad põhikoolituskavad on koostatud koostöös praktikutega ning teooria ja praktika on neis hästi tasakaalus. See on samuti väärtus, kui haridusprogrammid aitavad töötajaid paremini ette valmistada tööks kollektiivis ja täiustada nende analüütilisi pädevusi. Sellistest programmidest võib olla kasu, et koolitada töötajaid tegelema keeleliselt ja kultuuriliselt mitmekesiste rühmadega, vähemustega, siserändajatega ja madala sissetulekuga peredega.*
- *Töötajad, keda on koolitatud järgima väikelaste arenguga seotud vajadusi ja tuvastama võimalikke probleeme, oskavad laste arengut aktiivsemalt toetada. Korrapäraselt toimuv, kohandatud ja pidev ametialane koolitus on kasulik kõikidele töötajatele, sealhulgas assistentidele ja abipersonalile.*
- *Töötajate koolitus peaks kooskõlas liikmesriikide erinevate koolitusprogrammidega hõlmama teadmisi lapse arengust ja psühholoogiast, lastekaitstesüsteemidest ja üldisemalt lapse õigustest.*

Käesolev peatükk põhineb nõukogu 2019. aasta soovitusel kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiusteede kohta ning Euroopa alushariduse ja lapsehoiu kvaliteediraamistikul. Alusharidustöötajate professionaalsuse tõstmine mõjutab seda, kuidas järgitakse õppekava, toetatakse sotsiaalset kaasatust, kuidas töötajad suudavad rahuldada laste õpi- ja hooldusvajadused ning kui tõhusad on laste terviklikele vajadustele keskenduvad integreeritud teenused. Professionaalsuse suurendamist saab toetada põhi- ja täienduskoolituse tugevdamisega, mida võidakse pakkuda erinevas vormis (nt traditsiooniline kontaktõpe, juhendamine, mentorlus ja veebipõhine õpe).

Uuring<sup>128</sup> rõhutab töötajate teadmiste tähtsust kvaliteetse alushariduse pakkumisel<sup>129</sup>. Selleks, et alusharidustöötajad saaksid täita oma ülesandeid laste ja nende perede toetamisel, peavad neil olema head oskused ja pädevus, samuti põhjalikud teadmised lapse arengust ja väialusharidusest. Töötajate (abiõpetajad, pedagoogid ja juhid) professionaalsuse suurendamine on otsustava tähtsusega, et pakkuda kvaliteetsemaid teenuseid, parandada töötajate ja laste vahelist suhtlemist ning laste arengutulemusi.

Kuna üha enam tunnustatakse, et parem haridus ja koolitus aitab suurendada töötajate professionaalsust, on oluline analüüsida konkreetseid tegevusi, millel on märkimisväärne mõju. See aitab tagada, et süsteemi tasandil võetavad meetmed on võimalikult tõhusad ja et rahalisi vahendeid kasutatakse otstarbekalt.

**Uuringus on kindlaks tehtud mitu konkreetset tegevust, mis parandavad väikelaste tulemusi – need hõlmavad järgmist:**

- uute töötajate toetamine esimese kuue kuu jooksul (nt mentorlus, juhendamine, erialane juhendamine, igapäevased meeskonnakoosolekud, tegevuse jälgimine ja arutamine või muud meetmed, mis on osa asutuse igapäevasest tegevusest);
- tagamine, et kehtestatakse ranged esmase kvalifikatsiooni nõuded (parema väljaõppega töötajad suudavad kolleege paremini juhendada. Lisaks pakuvad asutused, kus on rohkem kvalifitseeritud töötajaid, pakkuda lastele kvaliteetsemat tuge, et arendada nende suhtlemis-, kõne-, kirja-, arutlus-, sotsiaalseid, mõtlemis- ja matemaatilisi oskusi;
- täienduskoolituse pakkumine (nt kogenumate/kõrgema kvalifikatsiooniga alusharidustöötajate poolne juhendamine, refleksiooni ja suunamise soodustamine, mis moodustab osa alusharidusasutuse igapäevategevusest);
- alushariduse abiõpetajatele võimaluse pakkumine kvalifikatsiooni omandamiseks ja uuele ametikohale asumiseks (nt innustades koostööd pedagoogide, abiõpetajate ja teiste töötajate vahel).

Töötajatele parema väljaõppe pakkumine, olgu selleks siis parem või asjakohasem põhikoolitus või sihipärasem täienduskoolitus, on alati kulukas. Parema väljaõppe võib siiski ennast ära tasuda, sest see avaldab mõju alushariduse kvaliteedile ja laste õpitulemustele. On oluline, et jälgitakse mis tahes meetme tõhusust ja andmeid kasutatakse töötajate professionaalsuse parandamisega seotud tulevase poliitika kujundamiseks.

<sup>128</sup> Näiteks:

European Commission, *Monitoring the Quality of Early Childhood Education and Care – Complementing the 2014 ECEC Quality Framework proposal with indicators – Recommendations from ECEC experts*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2018

Euroopa Komisjon/EACEA/Eurydice, „*Structural Indicators for Monitoring Education and Training Systems in Europe*“, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2016

OECD, *Starting Strong IV – Monitoring Quality in Early Childhood Education and care*, OECD Publishing, 2015

OECD, *Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care*, Starting Strong, OECD Publishing, Pariis, 2017.

Slot, P., Romijn, B. & Wysłowska, O., *Inventory and analysis of professional development and models related to inclusiveness*, ISOTIS, 2017

NESET: Professionalisation of Childcare Assistants in ECEC: Pathways towards qualification – 2016

*Early childhood care: working conditions, training and quality of services – A systematic review*,

Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015

Guerin, B., *Breaking the cycle of disadvantage – Early Childhood interventions and progression to higher education in Europe*, Rand Corporation, 2014

<sup>129</sup> Nagu on määratletud nõukogu soovitusel kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiusteemide kohta

Need Euroopa uuringud, mis käsitlevad töötajate professionaalsuse tähtsust, on esitatud paljudes rahvusvahelistes aruannetes, nt ISSA aruandes „Strengthening and Supporting the Early Childhood Workforce: Competences and Standards“<sup>130</sup> (alusharidussektori tööjõu tugevdamine ja toetamine: pädevused ja standardid) toodi välja neli valdkonda, kus personali professionaalsuse tõstmise kaudu saab parandada teenuse kvaliteeti.

#### Joonis 17 - töötajate toetamine

##### Töötajate toetamise neli valdkonda



Uuringus vaadeldi 15 riigis kasutatavaid pädevusnõudeid ja standardeid ning leiti, et:

- spetsialistide ja muu personali pädevusnõuded on tõenäolisemalt kehtestatud süsteemides, kus on olemas selgelt määratletud ametikirjeldused. Seal, kus need pädevusnõuded on kehtestatud, on nende vorm ja sisu ametikohtade, sektorite ja piirkondade lõikes siiski erinev;
- puuduvad ühtsed põhipädevused alusharidustöötajate jaoks, kuigi pädevuste puhul rõhutatakse tavaliselt järelevalve ja hindamise ning suhtlemisoskuste tähtsust;
- pädevusnõuded ja standardid võivad suurendada koolituse ja kutsealase arengu programmide asjakohasust;
- pädevusnõuded võivad toetada pidevat kvaliteedi parandamist, võimaldades spetsialistidel, teistel töötajatel ja nende juhendajatel oma tegevust tulemuslikumalt hinnata;
- kui pädevusnõuded ja standardid on kooskõlas olemasoleva ja potentsiaalse tulevase tööjõu oskuste ja profiilidega, saab neist juhendada värbamisprotsessis;
- vähesed süsteemid, eriti madala ja keskmise sissetulekuga riikides, kasutavad registreerimis-, sertifitseerimis- ja litsentsimismenetlusi, kuigi need protsessid võivad aidata töötajaid tunnustada ja professionaalsemaks muuta ning toetada kvaliteetsete teenuste osutamist.

Teises töötajate professionaalsust käsitlevas aruandes kirjeldas ISSA koolituse ja kutsealase arengu korraldust.<sup>131</sup> Aruandes märgiti, et:

- Koolitus- ja kutsealase arengu programme pakuvad väga erinevad teenuseosutajad ja nende tulemuseks on erinevad kvalifikatsioonid;

<sup>130</sup> Early Childhood Workforce Initiative's Landscape Analysis Series (mitut sidusrühma hõlmav algatus, et toetada ja anda võimalused, neile kes töötavad väikelastega; algatuses osalesid ühendused International Step by Step Association (ISSA) ja Results for Development (R4D)). *Strengthening and Supporting the Early Childhood Workforce: Competences and Standards*. Washington, D.C., 2018

<sup>131</sup> Early Childhood Workforce Initiative's Landscape Analysis Series, *Strengthening and Supporting the Early Childhood Workforce: Training and Professional Development*, Washington, D.C., 2018.



- kuigi koolitusvõimalusi on üha rohkem, on need endiselt piiratud nende puhul, kes töötavad kõige väiksemate lastega, abiõpetajate ning maapiirkondade ja äärealade elanike puhul;
- koolituseks ette nähtud piiratud rahalised vahendid võivad veelgi suurendada ebavõrdsust seoses koolituse kättesaadavusega;
- erinevused koolitusprogrammide kestuses, ülesehituses ja intensiivsuses mõjutavad kvaliteeti;
- koolitusvõimalused paranevad, kui need on kooskõlas eri ametikohtade jaoks kehtestatud pädevusnõuete ja standarditega;
- koolituse ja kutsealase täiendõppe õppekavad peaksid arvesse võtma töötajate konkreetseid vajadusi ja kohalikke olusid;
- praktiliste oskuste omandamise võimalused on põhikoolituse oluline osa;
- täienduskoolitusvõimalused on kõige tõhusamad siis, kui need on pidevad, kohandatud individuaalsetele vajadustele ja hõlmavad vastastikust õppimist;
- töötajate rollid ei ole sageli selgelt määratletud, mis vähendab koolituse ja ametialase arengu tõhusust ning piirab karjääriredelil edasiliikumise võimalusi;
- alusharidusasutuses juba töötavate töötajate kiire koolitus võib aidata lahendada tööjõupuudust ja pakkuda karjääriredelil edasiliikumise võimalusi;
- poliitiliste ja haldusjuhtide poolne parem arusaam, et alusharidust ja lapsehoidu tuleb väärtustada ja kiita.

Kogu Euroopas kasutatakse mitmesuguseid meetodeid koolituse ja hariduse kvaliteedi parandamiseks, kuna töötajate professionaalsuse tõstmist peetakse üldiselt kõige olulisemaks teguriks alushariduse kvaliteedi parandamisel. Töötajate toetamine aitab arendada pädevat ja hästi toimivat alusharidussüsteemi, mille jaoks on oluline, et kõigile lastele pakutakse kvaliteetset teenust. Kuigi koolitusprogrammide sisu võib erineda nende puhul, kes töötavad lastega alates sünnist kuni kolmanda eluaastani ja alates kolmandast eluaastast kuni koolieani, on neil siiski palju ühist.

Selles peatükis uuritakse, kuidas riiklikud ja kohalikud otsustajad, samuti sotsiaalpartnerid, koolitusasutused ja tööandjad saavad toetada kõigi alusharidussektori töötajate professionaalsuse suurendamist.

### 3.1 Rohkem tähelepanu alusharidus- ja lapsehoiutöötajate professionaalsuse suurendamisele

Vaatamata sellele, et asjakohase väljaõppe ja kvalifikatsiooniga alusharidustöötajate tähtsust tunnustatakse laialdaselt, ei ole sellele kvaliteedivaldkonnale alati vajalikku tähelepanu pööratud. Alusharidustöötajatele pakutav põhi- ja täienduskoolitus ning koolitus ei ole taganud, et **kõik** töötajad on hästi ette valmistatud ja et neid toetatakse nende ülesannete täitmisel.

Oluline on tagada, et koolitusprogrammide (nii põhi- kui ka täienduskoolituse) sisu on asjakohane seoses tegeliku tööga alusharidussektoris. Paljudes riikides saavutatakse see asjakohasus, keskendudes pädevustele, oskustele, käitumisele ja hoiakutele. Põhirõhk ei ole alati hariduse ja koolituse õppekava sisul, vaid pigem keskendutakse selliste omaduste arendamisele, mis aitavad õppijatel sektoris tööle asuda ja seal aastaid töötada. Õppijate otsestele ja pikaajalistele vajadustele kõige paremini vastavate programmide väljatöötamine nõuab sotsiaalpartnere (tööandjate ja töötajate esindajate) ja teiste alushariduse sisust huvitatud sidusrühmade, nt kõrgharidusasutuste ja teadusasutuste aktiivset ja täielikku kaasamist. Õppijad on vähem tõenäoliselt tööks hästi ette valmistatud, kui nende haridus- ja koolitusprogrammi sisu ja tööandja ootused ei ole vastavuses. Vajadus töömaailmale vastavuse järele puudutab abiõpetajate, pedagoogide ja juhtide koolitusprogramme.

Alushariduse juhtide koolitusprogrammid peavad arendama konkreetseid oskusi, sealhulgas tugevdama juhtide pedagoogilist ja juhtimisalast pädevust. Juhtide oskuse arendamine aidata töötajatel oma tegevust analüüsida aitab parandada teenuse kvaliteeti. Sellega seoses tuleb alusharidusasutuste juhtidele kasuks, kui nad on teadlikud uutest teadusuuringutest ja algatustest, sest see võib tugevdada nende võimet analüüsida ja kaaluda erinevaid lähenemisviise oma asutuse juhtimisel. Alusharidusasutuste juhtidele põhi- ja täienduskoolituse pakkumine on oluline aspekt alushariduse kvaliteedi parandamisel. Koolitus peaks põhinema tegelikul töö, mida alusharidusasutuste juhid teevad, ning andma võimaluse kohtuda oma kolleegidega, osaleda aruteludes ja mõtisklustes ning tasakaalustada pedagoogilisi ja juhtimisoskusi.

## 3.2 Alusharidus- ja lapsehoiutöötajate pädevuste kaardistamine

Kuigi abiõpetajate, pedagoogide ja juhtide töö on erinev, on nende käitumine tööl paljuskordne. Töörühm uuris, mil määral võiks nende töötajate jaoks välja töötada ühised ootused. Nende analüüs põhineb Erasmus+ projektide<sup>132</sup> raames tehtud tööl ja töörühma varasematel aruteludel, mida on toetanud Euroopa Komisjon. Need ootused hõlmavad nii üksikisiku võimet sooritada tegevusi kui ka tema teadmisi alushariduse pakkumisest.

Järgmisi eeldusi võib pidada asjakohaseks kõikide töötajate puhul, kes töötavad mõnel käesolevas aruandes käsitletud kolmest ametikohast. Alusharidusasutuses eeldatakse, et kõik töötajad:

- toetavad iga lapse arengut ja õppimist;
- teevad koostööd kohaliku kogukonnaga ning alusharidus- ja lapsehoiusteamis;
- töötavad meeskonnas;
- tagavad laste ohutuse;
- toetavad laste alusharidus- ja lapsehoiusteamis tulekut ja sealt väljumist;
- on teadlikud oma tegevuse mõjust lastele, kelle eest nad vastutavad;
- tunnustavad laste erinevat kultuuri- ja sotsiaalset tausta;
- teevad koostööd kõigi peredega, sealhulgas nendega, kelle väärtushinnangud ja hoiakud võivad olla väga erinevad, ning kohtlevad kõiki lapsi ja peresid austusega.

Need alusharidustöötajad, kes vastavad nendele ootustele, tegutsevad tõenäoliselt kohalikul, piirkondlikul või riiklikul tasandil kindlaksmääratud väärtuste ja regulatiivse korra raames. Lisaks nendele üldistele ootustele kaalus töörühm, kas on olemas konkreetsed põhipädevused, mis sobivad kõigile abiõpetajatele, pedagoogidele ja juhtidele kõikides alusharidusasutustes.

Töörühm usub, et on olemas hulk põhipädevusi, mida saab kasutada, ja soovib neid jaotada kuude valdkonda:

- teadmised ja arusaamad (1);
- alusharidusega seotud tavad (2);
- lastega töötamine (3);
- koostöö perede ja kohaliku kogukonnaga (4);
- koostöö kolleegidega samast asutusest ja väljastpoolt (5);
- kutsealane areng (6).

<sup>132</sup> Näiteks projekti „THE SPROUT PROJECT“ raames kaaluti teadmisi ja oskusi, millel põhineksid Euroopa väärtused.

Need on miinimumnõuded, mida saab täiustada või edasi arendada, võttes arvesse riiklikku, piirkondlikku või kohalikku olukorda. Need on kavandatud selgete tegevusjuhistena, mida saab edasi arendada. Need sobivad kõigile, kes töötavad lastega (alates sünnist kuni koolieani) ning kelle suhtes kohaldatakse alusharidust käsitlevaid liikmesriikide õigusnorme. Iga pädevust saab tõlgendada liikmesriigi alusharidussüsteemi(de) kontekstis. Need on koostatud lühikeste väidetena, mida saab (ja tuleks) mõõta, et alusharidustöötajad ja teised saaksid hinnata, mil määral on iga pädevus tõendatud.

Tabel 1: Alusharidustöötajate põhipädevuste kaardistamine

Pädevused	Abiõpetajad (vajadusel)	Koolieelse lasteasutuse õpetajad	Alusharidusasutuste juhid (nt alusharidusasutuste haldus- ja/või õppealajuhid)
<b>Teadmised ja arusaamad (1)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• piisavad teadmised erinevatest pedagoogilistest tegevustest, et neid tõhusalt läbi viia</li> <li>• piisavad teadmised alusharidusasutuse õppekavast, mängu väärtusest ja laste varajasest arengust</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• põhjalikud teadmised erinevatest pedagoogilistest tegevustest, et töötada välja ja korraldada alusharidustegevusi</li> <li>• põhjalikud teadmised alusharidusasutuse õppekavast, mängu väärtusest ja laste varajasest arengust, et toetada kõiki lapsi ja tegeleda kutsetegevusega</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tagab, et alusharidustöötajad pakuvad kvaliteetset pedagoogilist teenust</li> <li>• piisavalt põhjalikud teadmised sellest, kuidas juhtida ja motiveerida töötajaid, et tagada kvaliteetse alusharidusteenuse osutamine</li> <li>• laialdased teadmised väikelaste arengust, õppimisest ja mängust</li> </ul>
<b>Alusharidusega seotud tavad (2)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• on teadlik oma tegevuse mõjust tema hoole all olevatele lastele</li> <li>• on teadlik oma väärtushinnangute ja hoiakute mõjust lastele ja nende perele</li> <li>• toetab laste mängu, et edendada laste heaolu, arengut ja õppimist</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hindab enda ja teiste tegevuse mõju lastele ja nende perele</li> <li>• on teadlik oma väärtushinnangute ja hoiakute mõjust lastele ja nende perele</li> <li>• kavandab ja loob tõhusa õpikeskkonna, mis toetab laste heaolu ja arengut ning võimaldab lastel õppida läbi mängu ja kavandatud tegevuste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• on teadlik alusharidusasutuse mõjust lastele ja nende perele</li> <li>• tagab, et alusharidusasutus edendab kaasamist, austust ja sallivust</li> <li>• tagab sise- ja/või välisprotsessid teenuse osutamise üle järelevalve teostamiseks ja selle hindamiseks</li> </ul>
<b>Lastega töötamine (3)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mõtestatud suhted lastega</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• toetavad ja hoolivad suhted lastega</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• loob turvalise ja kaasava keskkonna, kus kõik lapsed on väärtuslikud,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• teeb koostööd teiste töötajatega, et edendada laste heaolu, arengut ja õppimist</li> <li>• innustab lapsi ja lasterühmi täielikult osalema alusharidusasutuses pakutavates tegevustes</li> <li>• loob hooliva keskkonna, kus lapsed saavad üksteiselt õppida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• teeb koostööd teiste töötajatega, et edendada laste heaolu, arengut ja õppimist</li> <li>• jälgib ja dokumenteerib laste edusamme</li> <li>• osaleb koos teiste töötajatega meeskonnatöös, et teha kindlaks olukorrad, kus on vaja sekkuda, et tagada laste ohutus ja toetada õppimist</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nende õigusi austatakse ja nad saavad mängu käigus õppida ja areneda</li> <li>• peab täpset ja ajakohast arvestust iga lapse edusammude üle</li> <li>• kehtestab alusharidusasutuse tegevuspõhimõtted laste ja teiste töötajatega töötamiseks ning teostab järelevalvet nende järgimise üle</li> </ul>
<b>Koostöö perede ja kohaliku kogukonnaga (4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• loob tulemuslikud suhted perede ja kohaliku kogukonnaga</li> <li>• kohtleb peresid austusega ja vastavalt nende vajadustele</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tagab alusharidusasutuses kasutatavate põhimõtete tõhusa rakendamise töös lapsevanemate ja kohaliku kogukonnaga</li> <li>• tagab, et lapsevanemad on korrapäraselt kaasatud laste tegevustesse alusharidusasutuses</li> <li>• teeb koostööd peredega, et toetada nende lapsekasvatuse oskusi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• toetab lapsi, kellel on varasemate kogemuste tõttu raskem alusharidusasutuses toime tulla, ning nende peresid</li> <li>• kehtestab alusharidusasutuse tegevuspõhimõtted laste ja kohaliku kogukonnaga töötamiseks ning teostab järelevalvet nende järgimise üle</li> <li>• loob head koostöösuhted perede ja kohaliku kogukonnaga ja säilitab need</li> </ul>
<b>Koostöö kolleegidega samast asutusest ja väljastpoolt (5)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tõhusad koostöösuhted kolleegidega</li> <li>• kolleegide toetusel töötab tulemuslikult alusharidusasutuse juhtide suunamisel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pakub suuniseid ja tuge, sealhulgas mentorlust alusharidusasutuse abiõpetajatele ja teistele töötajatele</li> <li>• alusharidusasutuse juhi suunamisel juhhib mõnda alusharidusasutuse igapäevategevust</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• loob ja säilitab professionaalse, analüüsiva ja toetava töökeskkonna, mis tagab kvaliteetse alusharidusteenuse pakkumise</li> <li>• loob ja säilitab vastastikku kasulikud töösuhted kolleegidega teistest asutustest ning nendega, kellel on erinev kutsealane taust</li> <li>• teeb kolleegidega koostööd, et jälgida ja parandada teenuse kvaliteeti</li> </ul>

#### Kutsealane areng (6)

- osaleb korrapäraselt kutsealases täiendõppes
- suudab analüüsida ja kontrollida oma tegevuse mõju
- täiendab pidevalt enda (ja oma meeskonna) kutsealaseid pädevusi ja oskusi
- teeb tulemuslikku koostööd kolleegidega, sealhulgas muu eriala inimestega (nt õpetajad, tervishoiutöötajad, sotsiaaltöötajad, perede tugimeeskonnas jne)
- analüüsib oma tegevust ja täiustab seda
- loob ja säilitab õpikeskkonna, mis toetab kutsealast arengut ja parandab teenuse kvaliteeti
- kasutab pedagoogilisi ja juhtimisoskusi, et rahuldada laste, perede ja töötajate vajadusi
- kasutab alusharidusasutuse tegevuse korrapärase hindamise tulemusi, et teha kindlaks kõikide töötajate arenguvajadused



Põhipädevuste valimisel võetakse arvesse Euroopa kvaliteediraamistikku, mis koosneb kümnest kvaliteediväitest, mis hõlmavad viit kvaliteedivaldkonda: juurdepääs, tööjõud, õppekava, järelvalve ja hindamine ning juhtimine ja rahastamine. Neid väiteid saab võrrelda käesolevas dokumendis esitatud põhipädevustega – see võrdlus on lisatud käesolevale aruandele 3. lisana.

Põhipädevusi saab kasutada ja tõlgendada paljudes erinevates kontekstides. Vastavalt 2. lisale näitavad alushariduse valdkonnas täidetavad erinevad rollid, kui keerukas on teenuse osutamine kogu Euroopas ja kui oluline on, et põhipädevusi käsitletaks iga alusharidussüsteemi olukorda arvesse võttes. Kuna need on esitatud miinimumpädevuste kogumina, siis on ka teisi käitumisviise ja oskusi, mis võivad olla olulised eri olukordades, näiteks:

- alusharidusasutuse juht tegeleb iga päev vahetult lastega;
- abiõpetajate (ja muude töötajate) ning pedagoogide vaheline koostöö on tähtis;
- kas alusharidusasutuse teise töötajate jaoks tuleks kehtestada sarnane põhipädevuste kogum;
- kuidas peaksid põhipädevused olema seotud üksikisikute rollide, ametijuhendite ja võimaliku tulemuslikkuse juhtimise korraga;
- kuidas tuleks koguda ja hinnata tõendeid põhipädevuste olemasolu kohta.

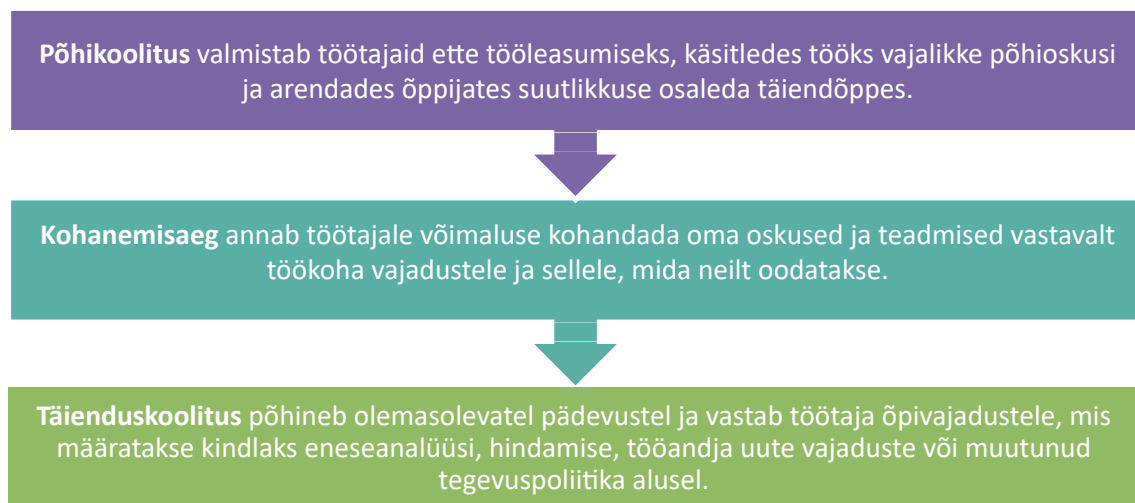
### 3.3 Teekond kutsealasest põhikoolitusest täienduskoolituseni

Lisaks alusharidustöötajate põhipädevuste kehtestamisele on oluline kaaluda, kuidas nende põhi- ja täienduskoolitus valmistab neid ette nende rolliks. Enamiku inimeste jaoks võtab kutsealase pädevuse saavutamine aega – oskused omandatakse põhikoolituse, kutsealale sisseelamise perioodi ja pideva kutsealase arengu käigus, samuti igapäevase tegevuse käigus. Kõigil töötajatel (abiõpetajad, pedagoogid ja alusharidusasutuse juhid) on vaja juurdepääsu põhi- ja täienduskoolitusele ning toetust selle kõigis aspektides.

Selles osas vaadeldakse, mis juba toimub seoses töötajate koolituse ja haridusega, ning kirjeldatakse, kuidas poliitikakujundajad saavad seda professionaalsuse suurendamise aspekti tugevdada. Sageli ei keskendu alusharidustöötajate põhikoolitus ja sellele järgnev areng piisavalt pädevustele, mis on vajalikud alusharidusasutuses töötamiseks. Kui tööks vajalikud oskused ja koolitusel omandatud oskused ei ole kooskõlas, tuleb sellega tegeleda, et parandada alushariduse kvaliteeti.

#### Teekonna väärtustamine

On vähe tõenäoline, et abiõpetajate, koolieelse lasteasutuse õpetajate ja alusharidusasutuse juhtide põhikoolitus tagab kõik oskused ja teadmised, mis on vajalikud alusharidusasutuses konkreetsel ametikohal töötamiseks. Pädevus kasvab töö käigus ning oskused ja teadmised omandatakse igapäevase suhtlemise kaudu kolleegide ja lastega. Pädevuse omandamine võtab aega ja inimestel on vaja võimalusi oma meetodeid harjutada ja täiustada. Kõike ei saa kiiresti õppida ja uutelt töötajatelt ei saa eeldada, et nad on uuel ametikohal tööle asudes täielikult pädevad. Põhikoolitus, kohanemine ja pidev kutsealane areng on kõik osa pädevuse kujunemise protsessist ning neil kõigil on oluline roll alushariduse kvaliteedi parandamise tugevdamisel ja toetamisel.



Iga ametialase arengu aspekt peaks olema omavahel seotud ja kavandatud põhipädevused võivad olla nende seoste raamistikuks. Need kolm ametialase teekonna aspekti üheskoos tagavad, et töötajaid toetatakse täielikult nende töös.

Paljudes alusharidussüsteemides on need kolm aspekti olemas pedagoogide puhul, kuid abiõpetajate ja juhtide puhul on lähenemisviis killustatum. On oluline, et abiõpetajatel ja juhtidel oleks juurdepääs nii põhi- kui ka täienduskoolitusele ja et nad saaksid selles osaleda, et parandada alushariduse ja lapsehoiu kvaliteeti. Koolitus peaks põhinema alusharidustöötajate tegelikel tööülesannetel ning andma neile võimaluse kohtuda oma kolleegidega ja osaleda aruteludes ja analüüsis.

Põhikoolitust, kohanemisaastat ja täienduskoolitust ei pakuta siiski kõikidele alusharidustöötajatele. Mõnikord on kehtestatud kohustuslikud nõuded ja mõnikord on koolituses osalemine soovitatav või vabatahtlik. Need erinevused sõltuvad traditsioonidest, poliitilistest prioriteetidest ja töötajate arenguks eraldatud rahalistest vahenditest. Koolituse iga aspekti jälgimine ja hindamine võib toetada kõigi kolme aspekti pakkumist kutsealase arengu käigus.

## Riiklikud või süsteemi tasandi strateegiad

Alushariduse ja lapsehoiu pakkumist saab pidevalt parandada, kui on kehtestatud riiklik või süsteemi tasandi strateegia kvaliteedi tõstmiseks. Töötajate professionaalsuse suurendamine moodustab olulise osa igast strateegiast, mille eesmärk on kvaliteetse alushariduse ja lapsehoiu tagamine. Kuigi iga liikmesriigi strateegia on erinev, hõlmavad need kõik põhikoolituse, kohanemisaasta ja täienduskoolituse pakkumist kõikidele töötajatele ning nende mehhanismide järelvalvet ja hindamist. Strateegia on edukam, kui see ei põhine üksikute alusharidusasutuste või teenusepakkujate poolt eraldi võetud meetmetel, vaid seda koordineeritakse ja juhitakse kohalikul, piirkondlikul või riigi tasandil.

### Riikide näited

#### Leedu: uued õigusaktid

Leedus peab lasteaiaõpetajal olema kõrgharidus (ISCED 6), hea leedu keele oskus, ta peab olema läbinud õpetajatele mõeldud eripedagoogika ja psühholoogia kursuse ning oskama kasutada info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat. Nende eesmärkide saavutamisel on tehtud palju edusamme – 2018.–2019. õppeaastal oli 84%-l õpetajatest lõpetatud kõrgharidus ja 71%-l omandatud nõuetekohane kvalifikatsioon hariduse valdkonnas. Õpetajate jälgimise ja nende pädevuste analüüsi tulemusel muudeti siiski õigusnorme (haridusseadust), et toetada töötajaid ja tagada, et nad saavad osaleda täienduskoolituses. 2018. aastal vastu võetud õigusaktid:

- uus eetikakoodeks, millega sätestatakse peamised käitumispõhimõtted, sealhulgas vastutuse põhimõte. Selle põhimõtte kohaselt peab pedagoog pidevalt täiustama oma kutsealaseid oskusi;
- uue õpetajakoolituse määramise kohaselt peavad praktikandid omandama õpetaja kvalifikatsiooni ja aineõpetaja pädevused; uued eeskirjad käsitlevad õppetöö ja pedagoogilise praktika korraldust ning sätestavad nõuded õpetajakoolitust pakkuvatele õppeasutustele;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uued nõuded tööalasele täienduskoolitusele (mis liigitatakse täiskasvanute vabaõppeks). Kõik õpetajad peavad vähemalt kord iga nelja aasta järel tõendama, et nad on täiustanud oma oskusi laste sotsiaalsete ja emotsionaalsete oskuste arendamisel;</li> <li>• õpetajate kutsequalifikatsiooninõuete muudatustes sätestatakse nõuded alusharidusõpetajate ja digikirjaoskuse programmidele spetsialiseerunud abiõpetajate pädevustele.</li> </ul> <p>Neid alushariduse ja koolide arendusprogramme rahastati Euroopa Sotsiaalfondist ning haridus-, teadus- ja spordiministeeriumi eelarvest (5,77 miljonit eurot). Uue projekti „Jätka“ (Tesk) raames pakuvad kuus ülikooli ja üks kolledž õpetajakoolitust ja aineõpetaja pädevuste arendamist. Õpingud keskenduvad õpetajate ja pedagoogide pädevustele, mis on vajalikud asjaomase aine õpetamiseks või asjaomases valdkonnas, jagati teavet lasteaiaõpetaja elukutse kohta. Kolm aastat (2018–2020) kestva projekti raames rahastatakse 821 õppekohta. Projekti raames tegutsevad ülikoolide õppejõud mentoritena, et toetada 180 õpetajat, kes töötavad esimest aastat. Toetus hõlmab õpetajate jälgimist ja abistamist, et analüüsida nende õpetamistegevust.</p>
<b>lirimaa: enamikul töötajatest on kõrgharidus</b>	<p>Strateegia „First 5“ („Viis esimest eluaastat“; lirimaa valitsuse strateegia väikelaste ja nende perede toetamiseks, 2019–2028) hõlmab kohustust töötada välja terviklik alushariduse ja lapsehoiu sektori tööjõu arenduskava. Kavas sätestatakse meetmed töötajatega seotud kohustuste täitmiseks, sealhulgas: saavutada 2028. aastaks, et 50% töötajatest on kõrgharidusega (2019. aastal oli see osakaal 25%); parandada sektoris töötamise mainet; kehtestada karjääriraamistik ja juhiks saamise võimalused; luua parema soolise tasakaaluga ja mitmekesisem töötajaskond; võtta kasutusse pedagoogide kutsealase täiendõppe riiklik programm; töötada välja täiendavad stiimulid töötajate sektorisse meelitamiseks ja seal hoidmiseks ning miinimumkvalifikatsiooni nõuded lapsehoidjatele ja kooliealiste laste kasvatajatele. 2020. aasta keskel on käimas konsultatsioonid õpetajate ja teiste sidusrühmadega, et avaldada 2020. aasta lõpuks vahearuanne ja 2021. aastal rakenduskava.</p>
<b>Gent (Belgia): kutsealase arengu strateegia</b>	<p>Võrreldes teiste Euroopa riikidega on Flandrias (ja Belgias üldiselt) lapsehoidjatele (kes tegelevad kuni 3-aastaste lastega ja pikapäevarühmas käivate kooliõpilastega) esitatavad kvalifikatsiooninõuded üsna madalad (kutsekeskharidus). Töötajate professionaalsuse suurendamiseks on Genti linn viimase 40 aasta jooksul välja töötanud mitmeastmelise pädevuste süsteemi. Mitmeastmelise strateegia olulised põhielemendid on järgmised:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pedagoogiliste juhendajate meeskond vastutab mitmeastmelise täienduskoolitusprogrammi väljatöötamise eest 800 alusharidustöötajate ja alusharidusasutuse juhtide jaoks. See hõlmab paljusid erinevaid pedagoogilisi teemasid ja lähenemisviise, kasutades erinevaid täienduskoolitusmeetodeid. Programmi saab kohandada vastavalt alusharidusasutuse konkreetsele olukorrale, sest see põhineb asutuse igapäevasel tegevusel ja iga asutusega seotud pedagoogilise juhendaja kogemustel. See programm võimaldab pedagoogilisel meeskonnal töötada välja pikaajaline täienduskoolituse strateegia, töötada koostöös uurimiskeskustega välja uuenduslikud õpistrateegiad ja -poliitika ning vahetada kogemusi teiste linnadega piirkondlikul ja rahvusvahelisel tasandil;</li> <li>• alusharidustöötajate jaoks töötati välja 15 erialast pädevust, mis hõlmavad oskusi, mida on vaja laste, lapsevanemate, lasteasutuse meeskonna ja kohaliku kogukonnaga töötamiseks. Pädevused on jagatud erinevateks</li> </ul>

	<p>tasanditeks, alates uute töötajate pädevustest kuni kõrgema taseme alusharidus- töötajate pädevusteni. Pädevuste kogumit kasutatakse ka kohanemisaja ja linna täienduskoolituspoliitika inspiratsiooniallikana:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• esimesel tööaastal juhendavad töötajaid samas asutuses töötavad kogenud kol- leegid. Juhendajaid juhendavad alusharidusasutuse juhid ning neile pakutakse mentorluse alast koolitust;</li> <li>• kõikidele Genti linna alusharidusasutuste töötajatele ja juhtidele pakutakse õpikeskkondi, kus käsitletakse erinevaid teemasid (alates töö korraldamisest ja kohandamisest kuni riskantse mänguni);</li> <li>• kohalik ülikool pakub uut bakalaureuseõppekava (väikelaste pedagoogika). Koo- litus keskendub pedagoogilisele juhendamisele ja lõpetajatest saavad juhendus- keskuste juhid ja alusharidustöötajad.</li> </ul>
<b>Poola: põhi- ja täiendus- koolituse lõimimine</b>	<p>2000. aastal võeti kasutusele õpetajate kutsealase edutamise süsteem (mida on järgnevatel aastatel järk-järgult muudetud). See hõlmab nelja taset:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• õpetajapraktikant (nauczyciel stażysta);</li> <li>• lepinguline õpetaja (nauczyciel kontraktowy);</li> <li>• määratud õpetaja (nauczyciel mianowany);</li> <li>• sertifitseeritud õpetaja (nauczyciel dyplomowany).</li> </ul> <p>Samuti antakse silmapaistvatele sertifitseeritud õpetajatele „haridusprofessori“ aunimetus.</p> <p>Kooli tööleasumise hetkel saab õpetajast õpetajapraktikant ning ta peab läbima ühiksa kuu pikkuse praktikaperioodi, et saada lepinguliseks õpetajaks. Kui hindamis- komisjon hindab praktikanti pärast aastast töötamist positiivselt, võtab koolidirektor ta tööle lepingulise õpetajana.</p> <p>Pärast kahte aastat töötamist lepingulise õpetajana võib õpetaja läbida kahe aasta ja üheksa kuu pikkuse praktika, et taotleda määratud õpetaja ametikohta. Kui tema tööd hinnatakse positiivselt ja ta on sooritanud eksami, määrab koolipidajast kohalik omavalitsus ta määratud õpetaja ametikohale (õpetaja peab olema koolis töötanud kuus aastat). Määratud õpetajale on töökoht tagatud.</p> <p>Pärast veel ühte aastat töötamist määratud õpetajana võib õpetaja läbida kahe aasta ja üheksa kuu pikkuse praktika, et taotleda sertifitseeritud õpetaja ametikohta. Kui isiku kutsealaseid saavutusi praktika ajal hinnatakse positiivselt ja kutsequalifikat- sioonikomisjon pärast nende saavutuste hindamist ja vestlust sellega nõustub, annab pedagoogilise järelevalve eest vastutav asutus õpetajale sertifitseeritud õpetaja kutse (õpetaja peab olema koolis töötanud kümme aastat).</p> <p>Iga õpetaja otsustab ise, kas ja millal alustada praktikat, et saada määratud või sertifitseeritud õpetajaks, sest see ei ole kohustuslik. Palgasüsteem ja töölevõtmise eeskirjad aga pakuvad asjakohaseid stiimuleid</p>

	<p>(sh rahalisi) koolituses osalemiseks. See innustab õpetajaid end kutsealaselt täiendama.</p> <p>Ainult määratud või sertifitseeritud õpetajad saavad kandideerida haridussüsteemis teatavatele ametikohtadele, nt koolidirektori, külalisõpetaja, inspektori, metoodiku, kutseala täienduskoolituse eksperdi ametikohale.</p>
<b>Sloveenia: lasteaia- töötajate kutsealane areng</b>	<p>Hariduse korralduse ja rahastamise seaduses on sätestatud avalik-õiguslikes lasteaedades vahetult lastega töötavatele töötajatele esitatavad üldised nõuded:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lasteaedade töötajad peavad valdama sloveeni kirjakeelt kõrgtasemel;</li> <li>• neil peab olema vastav haridus kooskõlas seaduses ja muudes õigusaktides sätestatuga ning</li> <li>• nad peavad sooritama eksami kooskõlas seadusega.</li> </ul> <p>Asjaomased õpivaldkonnad on sätestatud lasteaiaseaduses ja seotud õigusaktides. Alla ja üle kolmeaastastele lastele mõeldud lasteaedade õpetajate kvalifikatsiooninõuded on samad.</p> <p>Vastavalt seadusele tegelevad riiklikes lasteaedades hariduslike tegevusega lasteaia-õpetajad, õpetajate abid, nõustajad, tervise- ja hügieenikorraldajad ning toitlustamise korraldajad. Koolieelse lasteasutuse õpetajatel peab olema vähemalt esimese taseme (ISCED 6) haridus alushariduse valdkonnas või teise taseme (ISCED 7) haridus-, kunsti-, humanitaar- või sotsiaalteaduste valdkonnas, millele lisandub asjakohane koolieelse lasteasutuse õpetaja koolitus. Abiõpetajatel peab olema kutsekeskharidus alushariduse valdkonnas.</p> <p>Koolieelsete lasteasutuste õpetajate esimese tsükli õppekava hõlmab teoreetilist kutse- ja erialaõpet; kutseõpe moodustab sellest enamiku (vähemalt 85%). Kohustuslik on praktika lasteaias (12 ainepunkti).</p> <p>Mentorid toetavad uusi pedagoogilisi töötajaid kohanemisajal, mis võib olla korraldatud praktikana (praktikandid läbivad tööle asudes kogenud mentori juhendamisel praktika ja nende vastutus suureneb järk-järgult); vabade töökohtade olemasolul võivad lasteaiaid tööle võtta alustavad õpetajad (kes töötavad kohanemiskava alusel, mille töötavad välja nende mentor ja direktor). Nii praktikandid kui ka alustavad õpetajad (kes võetakse tööle vabade töökohtade olemasolul) peavad olema läbinud asjakohase põhikoolituse. Kohanemisaja jooksul omandavad nad teadmisi tegelikust õppetööst lasteaias ja erinevatest pedagoogilistest meetoditest ja õppetöö vormidest. Perioodi lõppedes peavad nad sooritama riikliku kutseeksami, et omandada esmane kvalifikatsioon.</p> <p>Olulise osa kutsealasest arengust moodustab täienduskoolitus; karjääri jooksul kutsealases täienduskoolituses osalemine on esmatähtis, sest kiirete muutuste tõttu peavad töötajad pidevalt oma teadmisi ja oskusi tõendama ja täiustama. Kutsealane täienduskoolitus on kõikidele lasteaia pedagoogilistele töötajatele kohustuslik; neil on õigus saada kutsealast koolitust viis päeva aastas või 15 päeva iga kolme aasta tagant. Lasteaiaõpetajad ja muud pedagoogilised töötajad ning direktor otsustavad, millises koolituses osaleda.</p>

<p><b>Soome:</b> <b>töötajate</b> <b>värbamist</b> <b>käsitlev uus</b> <b>õigusakt</b></p>	<p>Alusharidust ja lapsehoidu käsitlev uus õigusakt<sup>133</sup> jõustus 2018. aasta septembris ja sellega sätestati, et alusharidus moodustab osa haridussüsteemist.</p> <p>Seaduse üheks keskseks teemaks on alusharidustöötajate ametinimetusi ja kvalifikatsiooni ning andmete kogumist käsitlevad eeskirjad.</p> <p>Alates 2030. aasta jaanuarist on uus alusharidusasutuste personali koosseis järgmine:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 õpetaja</li> <li>• 1 õpetaja või sotsiaalpedagoog</li> <li>• 1 lapsehoidja</li> </ul> <p>Alates 2030. aastast peab koolieelse lasteasutuste direktoril olema magistrikraad haridusteaduste valdkonnas. Uue personalikoosseisu saavutamise toetamiseks jälgitakse tähelepanelikult igal aastal alushariduse ja eripedagoogika erialal ülikooli lõpetanute arvu.</p> <p>Õpetajakoolituse lõpetanute arv on kasvanud 475-lt 590-ni aastas. Aastatel 2021–2024 kasvab lõpetajate arv 855-ni.</p> <p>Seda tööd toetab haridus- ja kultuuriministeeriumi projekt, mille eesmärk on parandada alushariduse ja lapsehoiu kohta statistiliste andmete kogumist riigis. Alushariduse andmebaasi kasutavad erinevad ametiasutused vastavalt neile seadusega antud õigusele saada teavet.</p> <p>Andmebaasi kantakse teenuseosutajad, avaliku sektori ja eraõiguslikud alusharidusasutused, lapsed ja töötajad.</p> <p>Haridus- ja kultuuriministeerium on loonud alusharidustöötajate haridus- ja koolitusküsimusi käsitleva eksperdirühma. Rühma kuuluvad eksperdid ministeeriumist ja igalt koolitustasemelt (keskharidus, kutseharidus, rakenduskõrgkoolid ja ülikoolid), riiklikust haridusametist, hariduse hindamiskeskusest, ametiühingutest, üliõpilasorganisatsioonidest ning Soome kohalike ja piirkondlike omavalitsuste liidust ja ühe kohaliku omavalitsuse esindajad Eksperdirühm tegeleb erinevate teemadega: uurinud, täiendõpe, haridusteed ja ootused tööjõule. Eksperdirühm koostab alushariduse ja lapsehoiu arengukava, mis antakse välja 2021. aasta jaanuaris.</p>
<p><b>Norra:</b> <b>riiklik strateegia</b> <b>kõikide</b> <b>töötajate</b> <b>pädevuse</b> <b>parandamiseks</b></p>	<p>Riikliku strateegia „<i>Homsetes lasteaedades vajalikud pädevused (2018–2022)</i>“ eesmärk on suurendada kõikide lasteaia töötajate pädevust.</p> <p>Erineva tasandi sihtmeetmed peaksid aitama:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• parandada lasteaiaõpetajate võimalusi olla valdkonnas toimuvaga kursis;</li> <li>• suurendada lasteaiaõpetajate arvu ja vastava magistrikraadiga lasteaiaõpetajate osakaalu;</li> <li>• suurendada lapsehoiu- ja noorsootöötajate arvu lasteaedades;</li> <li>• pakkuda lasteaedade juhatajatele ja nende asetäitjatele juhtimiselast täienduskoolitust;</li> <li>• anda töötajatele oskusi, mis on vajalikud lasteaias hea, kaasava ning turvalise õpikeskkonna loomiseks ning kiusamise vastu võitlemiseks;</li> </ul>

<sup>133</sup> <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2018/20180540>



- tugevdada jätku- ja täienduskoolitust, et rohkem töötajaid omandaksid formaalse pädevuse alushariduse valdkonnas;
- arendada pedagoogilist tööd kõikides lasteaedades, kasutades lasteaiapõhiseid pädevust arendavaid meetmeid;

Strateegia on välja töötatud tihedas koostöös asjaomaste sidusrühmadega ning see hõlmab sidusrühmade rolle ja kohustusi, riikliku strateegiaperioodi fookusvaldkondi ning pädevuse arendamise süsteemi, mis sisaldab sihtmeetmeid kõigi töötajarühmade jaoks.

## Koostööl ja ühistel väärtustel põhinevad strateegiad

Personali professionaalsemaks muutmise strateegia väljatöötamine võtab aega, hõlmab ühist otsustamist või konsulteerimist sotsiaalpartnerite ja sidusrühmadega ning rõhutab laste ja nende perede vajadusi. (Kohaliku, piirkondliku või riikliku tasandi) strateegia väljatöötamist mõjutavad tegurid on järgmised:

- strateegia visioonis ja eesmärgis kokku leppimine;
- lapse ja perekonna parimate huvidega arvestamine;
- kaasav lähenemisviis, mis arvestab kõigi isikute seisukohtadega, kes on huvitatud töötajate professionaalsuse suurendamisest;
- keskendumine samadele töötajate professionaalsuse suurendamise eesmärkidele, st kokkulepitud pädevuste kogumile;
- kokkulepitud meetod strateegia mõju mõõtmiseks;
- strateegia rakendamise kvaliteeditagamise protsess.

### Riikide näited

#### Milano (Itaalia)

Milanos on üle 1,4 miljoni elaniku ja töötab rohkem kui 3 000 koolieelse lasteasutuse õpetaja ja 300 abiõpetaja (abipersonal), kes tegelevad 33 000 kuni 6-aastase lapsega. Linnas on 104 lastesõime, 172 lasteaeda ja 11 integreeritud alusharidusasutust. Linn haldab ka mitut avaliku ja erasektori partnerlust ja teostab järelevalvet eraõiguslike alusharidusasutuste üle. Linn on välja töötanud oma tegevuspõhimõtted ja strateegiad alusharidustöötajate professionaalsuse suurendamiseks. Need hõlmavad põhikoolitust, töötajate valikut, kutsealast täienduskoolitust ja töötingimusi.

Linn pakub toetust erinevas vormis, näiteks korraldades lühikursusi, andes nõu pedagoogilise tegevuse kavandamiseks, viies läbi uuringuid ja „meetmete uuringuid“, edendades õpetamiskultuuri ja pakkudes alusharidustöötajatele võimalusi saada kokku ja arutada oma tegevust. Toetus keskendub kolmele mõõtmele: alusharidustöötajatele tõhusa võrgustiku pakkumine, terviklikud dokumendid ja nõuanded töötajate toetamiseks ning eksperimenteerimise ja töö käigus õppimise innustamine. Kutsealane toetus keskendub linna suuniste „*Pedagoogilised suunised kuni 6-aastastele lastele alushariduse ja lapsehoiu pakkumiseks*“. Need suunised, mis põhinevad lapse õiguste konventsioonil, asetavad lapse teenuste keskmesse:

- tunnistades, et iga lapse olukord on erinev;
- kuulates ja võttes arvesse tüdrukute ja poiste arvamusi ja soodustades nende osalemist;
- pöörates pedagoogilises töös tähelepanu iga lapse vajadustele;
- tunnistades, et lastel on erinevad õpivajadused ja see on „normaalne“ (sh hariduslike erivajadustega, puuetega, arengupeatusega ja õpiraskustega laste vajadused);
- töötades kõik meetmed välja ja viies need läbi laste parimaid huvisid silmas pidades.

## 3.4 Teekonna alustamine

Alusharidustöötajate värbamine ja hoidmine on sageli keerukas ning see mõjutab seda, millist kvalifikatsioonitaset saab abiõpetajalt ja pedagoogilt nõuda. Sõltumata värbamisega seotud olukorrast on siiski oluline tugevdada teenuse kvaliteeti, kehtestades ja säilitades kõrged nõudmised juba ettevalmistusperioodist alates.

See peaks hõlmama kohustuslikku põhikoolitust, õppijate võimalusi töötada ja saada koolitust alusharidusasutuses esmakoolituse osana ning märkimisväärset kohanemisaega, mille jooksul hinnatakse, kas isikul on nõutavad pädevused.

Ettevalmistus alusharidussektoris töötamiseks hõlmab tavaliselt põhikoolitust ja kohanemisaega. Põhikoolitus keskendub kutsealale sisenemist, samas kui kohanemisajal valmistatakse konkreetset ametikohal töötamiseks. Kuigi kohanemisprogramm põhineb põhikoolituse käigus omandatud teadmiste, on see praktilisem ja korraldatud tööandja, lasterühma ja lapsevanemate konkreetseid vajadusi silmas pidades. Põhikoolitus on suures osas üldine, samas kui kohanemisaeg on konkreetne ja kohandatud töötaja personaalsetele vajadustele tuntud olukorras. Erinevustele vaatamata põhinevad mõlemad väljaõppe osad põhipädevustele, sest koolituse saab korraldada, et aidata töötajatel tõendada oma oskusi ja võimeid.

Kui väljaõppe kaks etappi on omavahel selgelt seotud, suudetakse tõenäolisemalt pakkuda kvaliteetsemat koolitust, toetada töötajate hoidmist ja aidata töötajatel sektoris edukad olla. Tavaliselt saavutatakse selge seos järgmiselt:

- põhikoolitus ja kohanemisaeg põhinevad isiklike, kutsealaste ja sotsiaalsete pädevuste kogumil;
- määratletakse selged eetilised väärtused ja kasutatakse neid;
- tagatakse, et kõik praktikandid/üliõpilased saavad läbida pikaajalise praktika, töötades põhikoolituse osana tegelikult alusharidusasutuses;
- põhikoolituskava sisu soodustab refleksiooni, tõhusa tegevuse analüüsi ja pakub võimalust õppida praktilise töö käigus.

## Põhikoolitus: strateegiad

### Kutseõpe, õpipoisiõpe, kombineeritud õpe ja töökohapõhine õpe

Väljaõppe, mille eesmärk on võimaldada isikutel asuda tööle alusharidussektoris, peab keskenduma oskustele, mis on kutsealal asjakohased. Erinevalt üldainetest (nt ajalugu, poliitikateadus, geograafia, ärijuhtimine, sport jne) on enamik alushariduse ainete õppijaid juba otsustanud, kuhu lähemas tulevikus tööle minna. Kui selline otsus on tehtud, eeldatakse, et õpingute lõppedes on õppijad ette valmistatud alusharidussektoris töötamiseks. Selline tugev seos kvalifikatsiooni ja kutseala vahel näitab, kui tähtis on keskenduda kutsealale ning tööpõhise koolituse ja õpingute ühendamisele.

Tööpõhine õpe (või koolitus) on konkreetsem kui töökogemus. See annab võimaluse omandada haridus alusharidussektoris töötamise ajal või töötades praktikandi/üliõpilasena. Euroopas on need õpiperioodid korraldatud väga erinevalt – parim viis on kaasata töökohal mentorid, kes toetavad, koolitavad ja hindavad õppijaid nende õpingute ajal. Alusharidussektoris töötamiseks valmistumine ei tähenda ainult praktilisi oskusi ja pädevusi; koolitus peab valmistama õppijaid ette potentsiaalseks karjääriks selles sektoris ning see nõuab kõrgema taseme mõtlemisostkust, kriitilist analüüsi ja võimet analüüsida enda (ja teiste) tegevust.

Kuna tööpõhine õpe muutub kõigi põhikoolituskavade puhul järjest olulisemaks, pööratakse üha suuremat tähelepanu töökohapõhiste mentorite koolitamisele ja toetamisele. Koolitusasutuste, sealhulgas ülikoolide jaoks on mentorite värbamine ja valik muutunud oluliseks õppe kvaliteedi tagamise aspektiks. Euroopa Komisjoni varasem kutseõppe töörühm<sup>134</sup> pakub 12 poliitilist suunist ja inspireerivat näidet, et tugevdada toetust õpetajatele ja koolitajatele, kes töötavad praktikantide ja töökohapõhises õppes osalevate õppijatega.

## Õpetajad ja koolitajad on tähtsad

Kuidas toetada neid tõhusas õpipoisi- ja töökohapõhises õppes?



HK 2020 kutsehariduse ja -õppe töörühma aruanne, mis käsitleb kutseharidust ja -koolitust 2016.–2018. aastal.



**Kaasata õpetajad ja koolitajad otsuste tegemisse ja ettevõtete peetavasse dialoogi, sest nendest sõltub kvaliteet ja nad on äri- ja haridusmaailma ühendavaks lüliks**



**Investeerida õpetajate ja koolitajate kutsealasesse täienduskoolitusse ja tunnustada seda samaväärselt, sest mõlemal on sama eesmärk**



**Varustada õpetajad ja koolitajad teadmiste ja oskustega, mis on vajalikud pidevalt muutuv maailmas, et töötada välja digimaailma jaoks sobivad õppekavad ja õpetamismeetod**



**Anda õpetajatele ja koolitajatele vahendid õppijate erinevamate vajaduste arvesse võtmiseks, et toetada ebasoodsas olukorras olevaid õppijaid ja tagada karjäärinõustamise ja muude kutsevõrgustike kättesaadavus**



**Edendada õpetajate ja koolitajate, koolide ja ettevõtete vahelist koostööd, et luua partnerlusi, mis tagavad tipptaseme, innovatsiooni ja paindlikkuse**

**Aruanne sisaldab:**

12 poliitikasuunist, et aidata poliitika-kujundajatel ja praktikutel:

- määrata kindlaks õpetajate ja koolitajate rollid ja ülesanded
- tugevdada õpetajate ja koolitajate kutsealast arengut
- varustada õpetajad ja koolitajad teadmiste ja oskustega peamiste probleemide lahendamiseks
- soodustada õpetajate ja koolitajate vahelist koostööd

Palju näiteid kogu Euroopast, et inspireerida poliitikakujundajaid

Arengutsüklitel edusammude jälgimiseks

**Lisateabe saamiseks vt täielikku aruannet ja videot:**

<https://europa.eu/lpb76bD>

<sup>134</sup> Euroopa Komisjon, *Teachers and Trainers Matter - How to support them in high-performance apprenticeships and work-based learning*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2018.

Mõnes alusharidussüsteemis täiendavad või asendavad töökohapõhiseid mentoreid koolitusasutuse mentorid. Sõltumata sellest, kuidas põhikoolituskava on korraldatud, peavad õppijad omandama praktilisi kogemusi ning omandama ka teadmised ja oskused, mis on vajalikud selles sektoris edu saavutamiseks. Olenemata sellest, kas suurem osa ajast kulub õppimisele töökohal või õppeasutuses, tuleks koolituse kumbki osa kujundada nii, et oleks tagatud ühtne ja integreeritud kava. Enamasti läbivad õppijad kaks praktikat, mis kokku kestavad vähemalt kolm kuud. Paljudes õppekavades on praktika tunduvalt pikem.

2018. aastal uuris Euroopa Komisjoni juhtimisel tegutsev alushariduse töörühm, millised on parimad viisid alusharidusteenuse kvaliteedi hindamiseks. Töörühm rõhutas töökohapõhise õppe<sup>135</sup> olulisust teenuse kvaliteedi hindamisel, võttes arvesse „nende otseselt lastega töötavate alusharidustöötajate osakaalu, kes on läbinud vähemalt kolmekuulise asjakohase tööpraktika oma õpingute osana“

#### Riikide näited

##### Hispaania: alushariduse kõrgem tehniline töötaja

Haridusamet on kehtestanud alushariduse kutsekvalifikatsiooni. See on kutseõppe osa, mis põhineb õpitulemustel ja on kinnitatud kuningliku dekreediga. See hõlmab 55–65% riiklikest õppekavadest, et tagada kvalifikatsiooni kehtivus ja järjepidevus kogu riigis.

Kuninglikus dekreedis on sätestatud kutsehariduse ja -koolituse pakkujatele esitatavad nõuded seoses ruumide ja seadmetega, hindamiskriteeriumid ja õpetajatele esitatavad nõuded.

See kvalifikatsioon (ISCED 5) põhineb 2000 tunnil kahe õppeaasta jooksul ja sisaldab kohustuslikku praktikat alusharidusasutuses. Üliõpilastel, kes soovivad õppida alushariduse kõrgema tehnilise töötaja erialal<sup>136</sup>, peab olema kohustusliku hariduse järgne keskharidus (Bachillerato) või sooritatud vastav sisseastumiseksam. Need, kes on edukalt õpingut lõpetanud ja saanud diplomi, võivad astuda ülikooli.

Õpingute käigus omandavad üliõpilased üldpädevused, mis on seotud väikelastele mõeldud haridusprojektide ja -kavade kavandamise, rakendamise ja hindamisega alushariduse esimese tsükli

(0–3-aastased) jooksul. Üliõpilased töötavad formaalharidussektoris ja kasutavad pedagoogilisi meetodeid, mille on välja töötanud koolieelsele haridusele spetsialiseerunud õpetaja.

Kvalifikatsiooni omandanud võivad töötada kas formaalhariduse või vabaõppe sektoris või lastekaitseteenistuses.

## Kohanemisaeg

Uus töökoht tähendab alati, et tuleb palju õppida. Tuleb ära õppida uued süsteemid ja protsessid, tutvuda uute kolleegide ja juhtidega ning mõista uusi lähenemisviise.

<sup>135</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/825252b4-3ec6-11e8-b5fe-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-6966849>

<sup>136</sup> More information on the qualification for the Higher Technician in pre-primary education is available: <https://www.todofp.es/dam/jcr:9cb116ff-e249-4cba-b3f8-7f924e911a62/tseducacioninfantilen-pdf.pdf>

Alusharidussektoris tuleb vastata neile ootustele ning mõista laste ja nende perede vajadusi. Seetõttu rõhutatakse alushariduse ja lapsehoiu Euroopa kvaliteediraamistikuus, et „juhendamise ja nõustamise pakkumine tööd alustavatele uutele töötajatele aitab neil kiiremini oma tööalaseid ülesandeid täitma asuda“.

Tavaliselt kaasneb uuele töökohale asumisega katseaeg, mille jooksul kontrollitakse töötaja oskusi ja teadmisi, et olla kindel, et ta sobib sellele töökohale. Lisaks kohaldavad paljud tööandjad ja alusharidussüsteemid esmakordselt alusharidusasutuses tööle asunud töötajate puhul kohanemisaega. Kohanemisaeg erineb katseajast järgmiselt:

- **kohanemine** on protsess, mis kinnitab, et isik sobib töökohale, mille jaoks ta on saanud väljaõppe. See võib hõlmata ametlikku registreerimist kutseliidu poolt, oma pädevuste tõendamist töökohal või moodustada osa põhikoolitusest, sest kutsekvalifikatsioon antakse pärast kohanemisperioodi, mitte pärast õpingute lõpetamist;
- **katseaeg** kinnitab, et isik sobib töökohale, kuhu ta on määratud.

Nii kohanemisaeg kui ka katseaeg hõlmavad hindamist, mille võib läbi viia asutusesisene või -väline kolleeg. Mõlemaid protsesse võidakse ka kombineerida. Mõlemad on osa tööandjate ja alusharidussektori kvaliteeditagamise korrast.

Kohanemisajale võib läheneda kahel erineval viisil, sõltuvalt sellest, milline on vastus põhiküsimustele:

- mida tuleks käsitada toetusena;
- kes peaks toetust pakkuma;
- kas toetajaid tuleks koolitada;
- kas tuleks kokku leppida tundide arv nädalas, mis toetust pakutakse;
- kas see hõlmab osalise tööajaga töötajaid jne.

Neile erinevustele vaatamata hõlmab kohanemisaega alati toetus, juhendamine, personaalne abistamine, analüüsimine ja ametlik hindamisprotsess, mis kinnitab, et isik vastab kutseala nõuetele ja ootustele.

2018. aasta eksperdirühm nimetas kohanemisaega näitajana<sup>137</sup>, mille alusel saab mõõta teenuse kvaliteeti. Eksperdirühm tegi ettepaneku mõõta „töötajate osakaalu, kellele on pakutud ametlikku toetust vähemalt töötamise esimese kuu jooksul“. Eksperdirühm väitis, et need keda on rohkem toetatud, osutavad lastele paremat teenust. Sellist toetust võib pakkuda mentorluse, juhendamise, erialase juhendamise, iganädalaste meeskonnakoosolekute, tegevuse jälgimise ja arutamise või muude meetmete vormis.

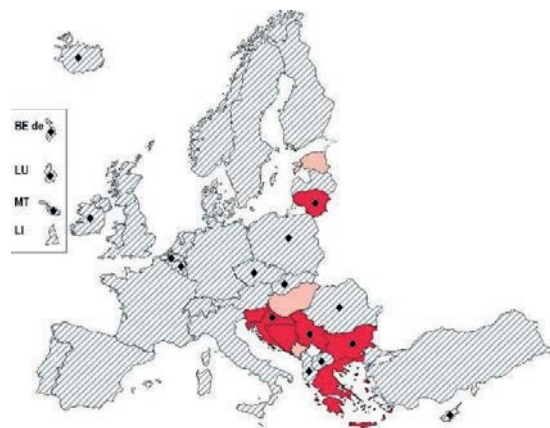
---

<sup>137</sup> Euroopa Komisjon, *Monitoring the Quality of Early Childhood Education and Care – Complementing the 2014 ECEC Quality Framework proposal with indicators - Recommendations from ECEC experts*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2018

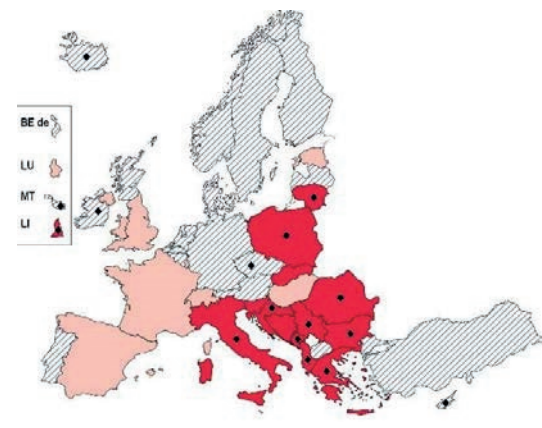
Eurydice'i aruandes<sup>138</sup> öeldakse, et 2018.–2019. õppeaastal oli kohanemisaja läbimine töötajatele kohustuslik ainult seitsmes riigis. Kohanemisaeg on kohustuslik veel kuues riigis, kuid ainult vanemate lastega töötavate töötajate puhul. Kohustuslikku kohanemisaega kohaldatakse sagedamini vanemate lastega töötavate töötajate puhul ja selle kestus erinevates Euroopa riikides väga erinev. Eurydice'i aruande kohaselt sõltub kohanemisaja kestus sellest, kas alusharidustöötaja töötab alla või üle kolmeaastaste lastega (vt joonis 18).

**Joonis 18.** Koolieelse lasteasutuse õpetajate ja abiõpetajate kohanemisaeg alusharidusasutuses 2018.–2019. aastal

a) Alla 3-aastased lapsed



b) 3-aastased ja vanemad lapsed



■ Kohustuslik kõikidele töötajatele    
 ■ Kohustuslik ainult pedagoogidele    
  Riiklikud õigusaktid puuduvad    
 ◆ Puuduvad

Minimaalne kohanemisaeg (aastates)

		BG	EE	EL	ES	FR	HR	IT	LT	LU	HU	PL	RO	SI	SK	UK (1)	AL	BA	CH	LI	ME	RS
Koolieelse lasteasutuse pedagoogid	< 3 aastat				●	●	1	●	1	●	2	●	●	0,17 või 0,83	●	●	●		●	●	1	1
	≥ 3 aastat	1	1	2	0,25-1	3		1		3		2	1	0,83	1	1	:	1	12/24	1		
Abiõpetajad	< 3 aastat	○	●		●	●	○	●	○	○	●	○	○	0,17 või 0,5	○	●	○		●	●	●	○
	≥ 3 aastat			○				○		●					0,25					○	○	

● Kohustuslik kohanemisaeg puudub     ○ Abiõpetajad puuduvad

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Allikas: Eurydice. Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe – 2019 Edition, lk 82.

Joonisel on näidatud kohanemisaeg vastavalt riiklikele õigusaktidele<sup>139</sup>. „Kohustuslik kõikidele töötajatele“ tähendab, et kohanemisaeg on kohustuslik nii pedagoogidele kui ka abiõpetajatele või

<sup>138</sup> European Komisjoni/EACEA/Eurydice'i aruanne „Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe – 2019 Edition. Eurydice Report. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2019.

<sup>139</sup> Saksamaa: See, kas kummagi vanuserühma puhul on tööle võetud abiõpetajad, sõltub liidumaast. Hispaania ja Luksemburg: joonisel on näidatud olukorda avalikus sektoris. Puuduvad riiklikud õigusaktid, mis reguleerivad kohanemisaja kohaldamist erasektoris. Ungari: kohanemisaeg on kohustuslik ainult neile (lastesõimes – bõlcsõde) alla 3-aastaste lastega töötavatele pedagoogidele, kellel on pedagoogiline haridus (ISCED 6. tase). Šveits: miinimumaeg on erinevates kantonites erinev.



*on kohustuslik pedagoogidele ja abiõpetajad puuduvad. Lisaks võib mõnes riigis olla kohanemisaeg reguleeritud kollektiivlepingutega.*

Riikide näited	
<b>Itaalia: kohanemisaeg</b>	<p>Kohustusliku üheaastase kohanemisaja (vähemalt 180 päeva esimesel tööaastal) jooksul peavad uued õpetajad osalema järgmises:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lastega toimuv õppetöö (vähemalt 120 päeva);</li> <li>• koolitus (50 tundi), sealhulgas</li> <li>• koosolekud;</li> <li>• praktikumid ideede katsetamiseks ja väljatöötamiseks;</li> <li>• kolleegide jälgimine ja nendelt õppimine;</li> <li>• internetipõhine koolitus;</li> <li>• uuenduslike koolide külastamine;</li> <li>• dokumentide koostamine kutseportfelli raames.</li> </ul> <p>Näiteks Milanos valitakse linna alusharidusasutuste töötajad pärast põhikoolituse läbimist (mis hõlmab praktikat alusharidusasutuses). Kõik need, kes on tööle võetud pedagoogina, läbivad kohanemisaasta, mille jooksul neile tutvustatakse nende ülesandeid ning antakse teavet selle kohta, millised on linna kohustused ja mida töötajalt oodatakse. Iga pedagoog töötab koos mentoriga ja teda toetab asutuse juht, kes tegutseb juhendajana. Mentor ja uus töötaja kohtuvad ametlikult kord kuus. Lisaks lasteasutuses toimuvale koolitusele ja seal antavale toetusele korraldab linn uutele töötajatele koolitusi. Neid koolitusi võivad läbi viia välisorganisatsioonid. Uued töötajad võetakse tööle kuuekuulise katseajaga ning pärast 12-kuulise kohanemisaja lõppu toimub ametlik hindamine.</p>
<b>Türgi: õpetaja-koolituse kandidaadid</b>	<p>Haridusministeerium (MONE) võtab õpetajad koolidesse tööle vastavalt haridusministeeriumi eeskirjadele, mis käsitlevad õpetajate töölevõtmist, ametisse määramist ja edutamist.</p> <p>Õpetajaid hinnatakse pärast seda, kui nad on töötanud 60 päeva. Need, kes läbivad hindamise edukalt, sooritavad pärast aastast töötamist eksami. Lepingulised õpetajad määratakse ametisse veebruaris ja seejärel läbivad nad 654-tunnise koolituskava, mis hõlmab klassis ja koolis toimuvaid tegevusi, õues toimuvaid tegevusi ja tööpõhist täienduskoolitust. Õpetajapraktikandid õpivad tegevuste kavandamist, ettevalmistamist, hindamist, läbiviimist ja jälgimist ning jälgivad koolis toimuvaid tegevusi. Õues toimuvad tegevused hõlmavad linnaga tutvumist, juhendamist, läheduses olevate koolidega tutvumist, kohtumisi kogenud töötajate, vabatahtlike ja ettevõtjatega ning kutsealast arengut. Õpetajapraktikandid peavad igas kuus lugema läbi ühe raamatu ja vaatama kahte filmi. Nende töökohapõhine koolitus käsitleb demokraatia arengut Türgis, õpetajaameti ajalugu, multikultuursust ja selle mõju haridusele, meie kultuuris ja ühiskonnas kasutatavaid õpetamismeetodeid, väärtushinnanguid ja ärieetikat, õpetajaid ja õpetamist käsitlevaid õigusnorme, suhtlemist ja klassitöö juhtimist, võrreldavaid haridussüsteeme, riiklikke ja rahvusvahelisi haridusprojekte, kaasavat haridust ja katastroofiõppust.</p>

<b>Slovakkia: kohanemis- aeg</b>	<p>Kõik koolieelse lasteasutuse õpetajad peavad esmakordselt lasteaeda tööle asudes osalema kohanemisprogrammis. Kohanemisprogramm tuleb edukalt läbida kahe aasta jooksul alates tööleasumisest. Kohanemisprogrammi tegevusi koordineerib ja juhendab mentor, kes hindab, mil määral on töötaja kohanemisaja lõpuks omandanud kutsealased pädevused. Uued töötajad töötavad mõnda aega koos mentoriga (tavaliselt on selleks teine koolieelse lasteasutuse õpetaja), et tõendada, et nad on täitnud õigusaktides sätestatud kohanemisaja nõuded. Kohanemisaeg hõlmab toetust, juhendamist, personaalset abi, analüüsimist ja ametlikku hindamist. See aitab mentoril saada kinnitust, et uus töötaja vastab kutseala nõuetele ja ootustele.</p> <p>Kohanemisaja edukas läbimine põhineb mentori soovitusel ja kolmeliikmelise eksamiskomisjoni ametlikul hinnangul<sup>140</sup>.</p>
<b>Gent (Belgia): kohanemis- aeg</b>	<p>Pärast põhikoolituse läbimist riiklikult sätestatud kutseõppekava alusel asuvad alusharidustöötajad tööle praktikantidena, kellel on vähesed kogemused. Seetõttu pakub Gent linn alusharidustöötajatele kuuekuulist kohanemisaega koos töökohapõhise koolitusega. Sissejuhatav koolitus ehk nn tervituskümbel algab esimese kuue nädala jooksul ja hõlmab nelja poolepäevast koolitust. Koolitusel tutvustatakse alusharidustöötajatele linna missiooni ja alushariduspoliitikat. Kõik teemad on omavahel seotud ja põhinevad lasteaja konkreetsetel igapäevategevustel. Esimese koolituse ajal selgitatakse, millised pädevused on nõutavad, ning õpitakse kasutama oma töös eneseanalüüsi.</p> <p>Esimese kuue töökuu jooksul peavad kõik alusharidustöötajad ja alusharidusasutuste juhid läbima põhikursuse, mille käigus käsitletakse täpsemalt linna haridusraamistikku, et soodustada analüüsil põhinevat lähenemisviisi.</p>
<b>Sloveenia: kohanemis- aeg</b>	<p>Lasteaiaõpetajad ja abiõpetajad, kes on läbinud vastava põhikoolituse, saavad tööle asuda kahel viisil: kandideerides haridusministeeriumi avaldatud vabale praktikandikohale (praktika) või kandideerides lasteaia avaldatud vabale töökohale (alustav töötaja, keda toetab mentor).</p> <p>Kohanemisajal läbivad praktikandid kogenud lasteaiaõpetaja juhendamisel praktika. Neile antakse järk-järgult rohkem ülesandeid. Praktikandid õpivad ettenähtud kava kohaselt, mida on vaja iseseisvaks tööks, ning valmistuvad riiklikuks kutseeksami. Praktika kestab tavaliselt kuus kuud (abiõpetajate puhul) või kümme kuud (lasteaiaõpetajate puhul). Praktikakava koostab mentor, kelle määrab koolieelse lasteasutuse direktor ja kes peab vastama riiklikele nõuetele. Praktikakava hõlmab tutvumist alusharidusasutuse pedagoogiliste protsesside ja erinevate õpetamismeetoditega. Praktikandid süvendavad oma teadmisi ja parandavad oma oskusi, õpivad koostama tunnikava, tunde ette valmistama ja läbi viima, jälgides, kuidas mentor ja teised lasteaiaõpetajad tunde läbi viivad. Nad teevad koostööd lasteaia juhtkonnaga, korraldades lastevanemate koosolekuid ja konsultatsioone. Enne praktika lõppu peavad praktikandid sooritama kutseeksami. Mentor valmistab praktikandi ette kutseeksami ja koostab lõpparuande praktikandi võimete kohta ning hindab nende suutlikkust töötada iseseisvalt.</p> <p>Algajate kohanemisaeg võib olla korraldatud erinevalt, kuid see põhineb alati kohanemiskaval ning alustava töötaja, mentori ja asutuse direktori vahelisel suhtlusel. Kava kohandatakse vastavalt sellele, kui kaua aega algaja töötaja on lastega töötanud ja kui pikk on tema üldine tööaeg.</p>

<sup>140</sup> Zákon 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov - § 31; § 37 (1); § 51; § 52; § 64 (2c); § 70 (6a): <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/138/20191015>.

## Tuutorlus, juhendamine ja mentorlus

Koolituse eesmärk on ühelt poolt tööks ettevalmistamine ja teiselt poolt oskuste arendamine, mis toetavad pikaajalisi karjääripüüdlusi ja edasist õppimist. Neis sektorites, kus põhikoolituse läbimisel leitakse tõenäoliselt töö piiratud arvul töökohtadel, on eriti kasulik, kui põhikoolituse ajal ja kohanemisajal omandatud pädevused on samad (või sarnased). Enamik alushariduse erialal põhikoolituse lõpetanutest otsivad tööd selles sektoris.

Õppijate enesekindlust ning suutlikkust leida esimene töökoht ja olla oma töös edukad saab suurendada mitmel viisi. Need on näiteks:

- **mentorlus**, mis on Cedefopi määratluse<sup>141</sup> kohaselt juhendamine ja tugi, mida pakub noortele või uustulnukatele (isikutele, kes on ühinenud uue õpikeskkonna või organisatsiooniga) kogenud isik, kes tegutseb eeskujuna, juhendajana, tuutorina, nõustajana ja usaldusisikuna. Mentorlus areneb ja põhineb kolleegidevahelistel tugevatel suhetel. Selle eesmärk on mõjutada praktikante ja uusi töötajaid arutelude, tegevuse analüüsi ja juhendamise kaudu;
- **juhendamine** põhineb konkreetsetel ülesannetel, näiteks näidatakse uuele töötajale, kuidas midagi teha, arutatakse tegevusi, mis ei vastanud nõutavatele standarditele jne;
- **tuutorlus** sarnaneb traditsioonilisemale „õpetaja“ ja „õpilase“ vahelisele suhtele.

Paljudes süsteemides kombineeritakse omavahel tuutorluse, juhendamise ja mentorluse aspekte. Nende kolme toetuse ja juhendamise liikide vaheline tasakaal võib põhikoolituse ja kohanemisaja jooksul vastavalt tööandja ja isiku vajadustele muutuda.

Kolleegide toetamine võib olla paljunõudev ning positiivse või negatiivse tagasiside andmine võib olla väga keeruline. Lisaks kolleegi või praktikandi toetamisele peavad töötajad mõistma, milliseid oskusi arendatakse, kuidas isikut hinnatakse või jälgitakse ning kuidas anda tagasisidet nii, et see võimaldaks teha edusamme. Selle rolliga seotud ootused ja kohustused rõhutavad, et juhendajad vajavad koolitust ning nad tuleb hoolikalt valida; nad võivad olla samast asutusest või teisest organisatsioonist.

---

<sup>141</sup> CEDEFOP, *Terminology of European education and training policy*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2014

## Riikide näited

### Norra: kohanemis- aeg ja mentorlus

2016. aasta aruandes toodi välja, et 40% äsja kvalifikatsiooni omandanud ja uutest lasteaia- ja kooliõpetajatest ütlesid, et neile ei pakutud mentorlust. 2017. aasta parlamendi resolutsioonis paluti valitsusel kehtestada riiklik raamistik mentorluskava pakkumiseks äsja kvalifikatsiooni omandanud ja uutele lasteaia- ja kooliõpetajatele. Valitsus täitis resolutsioonis esitatud palve riiklike ametiasutuste ja alusharidussektori, koole, õpetajaid, õpetajaks õppivaid üliõpilasi ja ülikoole esindavate organisatsioonide vahelise kokkuleppega. Kokkuleppes on sätestatud mentorluse põhimõtted ja sellega seotud kohustused. Riiklik raamistik hõlmab internetipõhist käsiraamatut ja ajakohastatud õppekava (30 ainepunkti), mille alusel saab õppida mentoriks. Kokkulepe kehtib 2018. aasta septembrist 2021. aasta juulini. Selle algatuse hindamise käigus uuritakse äsja kvalifikatsiooni omandanud ja uutele õpetajatele pakutava juhendamise kvaliteeti ning seda, kuidas sidusrühmad järgivad põhimõtteid ja täidavad oma kohustusi.

2020. aasta märtsis toimunud vahehindamise käigus toodi välja, et:

- võrreldes 2017. aastaga on suurenenud äsja kvalifikatsiooni omandanud ja uute lasteaia- ja kooliõpetajate arv, kellele on pakutud mentorlust (alusharidusasutustes 55%-lt 63%-ni);
- 60% alusharidusasutuste pidajatest ütlevad, et neil on olemas mentorluse kava;
- alusharidusasutustes toimub mentorlus tavaliselt kaks korda kuus, kuid vahel ka sagedamini;
- 56–64% mentoritest ütleb, et neile pakuti ametlikku mentorikoolitust;
- need äsja kvalifikatsiooni omandanud ja uued õpetajad, kellele pakuti mentorlust, on oma esimese õpetajana töötanud aasta suhtes positiivsemal arvamusel (võrreldes nendega, kellele mentorlust ei pakutud).

Lõpparuanne valmib 2021. aasta alguses.

### Itaalia: kohanemis- aja tuutorid

Uute õpetajate kohanemisajal on nende tuutoritel eriline ja strateegiline roll. Tuutor võib olla mentor, kelle ülesanne on võtta uus õpetaja kollektiivi vastu ja ergutada teda osalema koolielus, teda kuulates, nõustades ja temaga koostööd tehes. Tuutorlus keskendub õpetamise kvaliteedi ja tõhususe parandamisele.

Tuutor jälgib uusi töötajaid klassiruumis, arendab koostööl põhinevat lähenemist õppimisele, julgustab uusi õpetajaid eksperimenteerima ja kontrollib didaktilisi vahendeid.

Tuutorite koolitust korraldavad piirkondlikud haridusametid ja sellesse võidakse kaasata ülikoole. Koolitus keskendub kutsealasele juhendamisele (nt jälgimise kriteeriumid, kolleegide hinnang, didaktiliste dokumentide koostamine, kutsealane nõustamine jne).

### Belgia (Flandria): mentorid

Flaami valitsus andis 2014. aasta parlamendiseadusega toetust mentorite rühmale, kes toetavad kodudes töötavaid kvalifikatsioonita lapsehoidjaid kvalifikatsiooni omandamisel.

Kodudes töötab palju kvalifikatsioonita lapsehoidjaid. Seaduse kohaselt peavad nad omandama 2024. aastaks kvalifikatsiooni. Kuna nad töötavad üksi ja ilma toetuseta, on nende võimalused käia koolitustel ja omandada kvalifikatsioon piiratud. Mentori ülesanne on

töötada välja ja/või täiustada vahendeid kodudes töötavate lapsehoidjate pädevuste kindlakstegemiseks ja hindamiseks. Mentorid teevad koostööd heakskiidetud eksamikeskustega ja töötavad välja spetsiaalseid võimalusi kodutöötajate jaoks, et nad saaksid tõendada pädevuste olemasolu ja omandada kvalifikatsiooni ilma ametlikus koolituses osalemata.

## Põhikoolituse kvaliteet

Kvaliteet on kõikide alusharidustöötajate põhikoolituse puhul esmatähtis. Alusharidusteenuse osutamine on kvaliteetsem, kui põhikoolitus ja sellega seotud õpitulemused on kooskõlas alusharidussektoris töötamiseks vajalike pädevustega. Kui põhikoolituse tulemused ja edukaks tööks vajalikud oskused ei ole omavahel kooskõlas, ei suuda töötajad ja sektor pakkuda kvaliteetset alusharidust.

OECD uuringus, mis käsitles Taani, Iisraeli ja Norra lasteaedades kuni kolmeaastaste lastega töötavaid alusharidustöötajaid<sup>142</sup>, märgiti, et töötajate arvukas vähemus (25–30%) ei ole põhikoolituse raames saanud koolitust konkreetset lastega töötamiseks.

Seetõttu on neil ka raskem läbida kohanemisaeg edukalt. Põhikoolituskavade sisu ja metoodika muutmine võtab aega, sest sellega tegelevad sageli sõltumatud organisatsioonid. Kokkulepitud pädevuste kogumi väljatöötamine ja kasutamine võib aidata vähendada erinevusi ootustes.

2018. aasta eksperdirühm<sup>143</sup> uuris, kuidas mõõta teenuse kvaliteeti ja tegi ettepaneku kasutada „nende otseselt lastega töötavate töötajate osakaalu, kes on lõpetanud õpingud erialal, mis on asjakohane nende rollile alusharidusasutuses“. Lisaks leidis töörühm, et oluline on vaadata, kui suur protsent:

- alusharidusasutuse juhtidest on läbinud juhtimiskoolituse või omandanud tunnustatud juhikvalifikatsiooni asjaomases valdkonnas;
- töötajatest on saanud ametlikku toetust vähemalt töötamise esimese kuu jooksul;
- töötajatest, kes töötavad otseselt lastega, on läbinud vähemalt kolmekuulise asjakohase tööpraktika oma õpingute osana.

Experdirühm märkis, et kutsealasel arengul on tohutu mõju töötajate pedagoogilisele tööle ja laste õpitulemustele. Alusharidusasutuste töötajate (nt lasteaiaõpetajad, abiõpetajad, pedagoogid, lapsehoidjad jne) jaoks kvaliteetsete koolituskavade väljatöötamine aitab luua ühised eesmärgid ja ühise arusaama kvaliteedist.

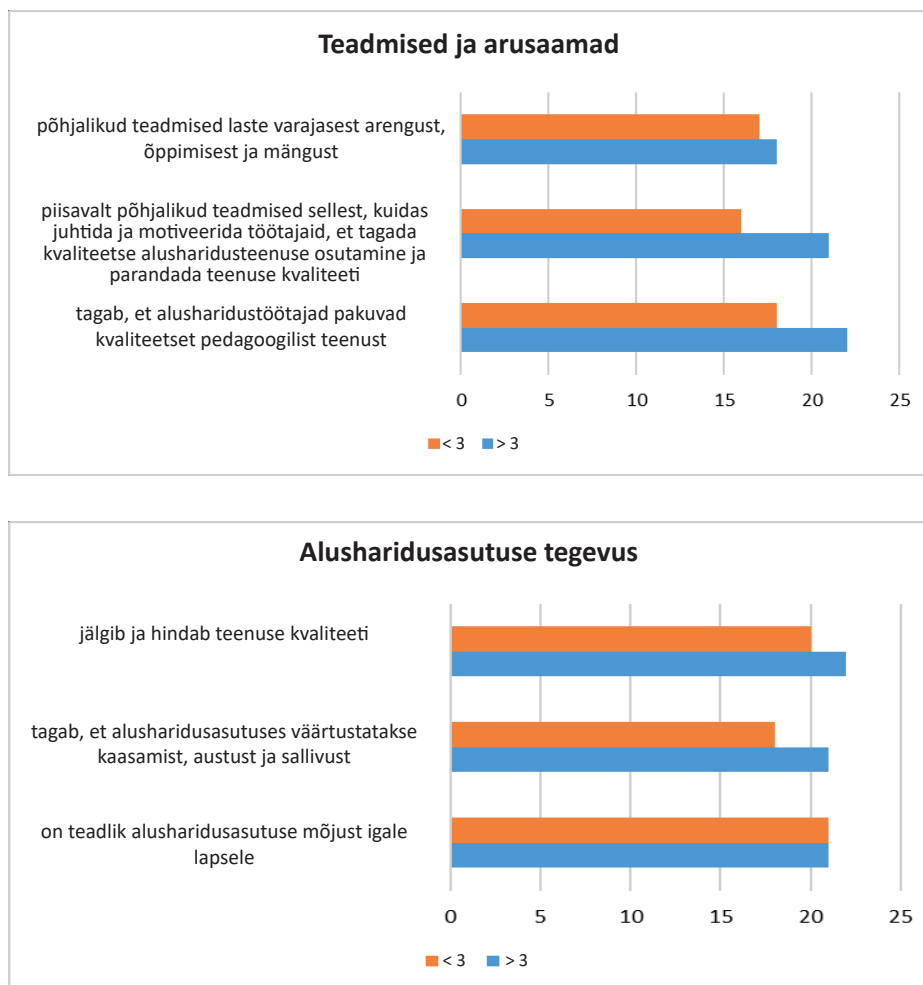
<sup>142</sup> OECD, *Quality Early Childhood Education and Care for Children Under Age 3 – Results from the Starting Strong Survey 2018*, TALIS, OECD Publishing, Pariis, 2020.

<sup>143</sup> Euroopa Komisjon, *Monitoring the Quality of Early Childhood Education and Care – Complementing the 2014 ECEC Quality Framework proposal with indicators – Recommendations from ECEC experts*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2018

## Alusharidusasutuste juhtide põhikoolituse kvaliteet

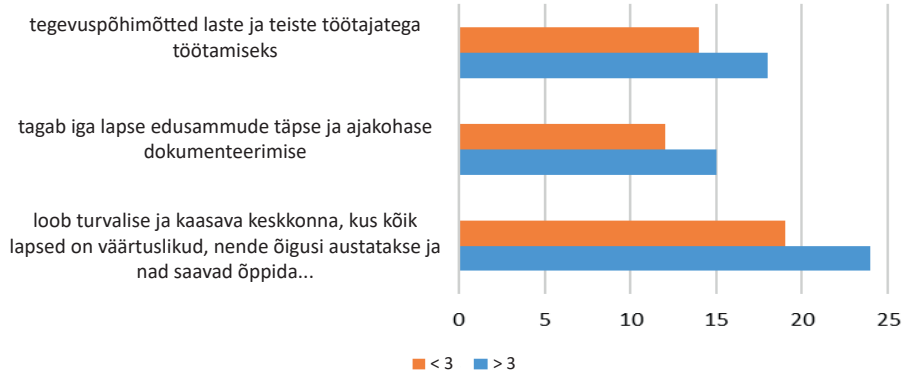
Juhid, pedagoogid ja abiõpetajad läbivad põhi- ja täienduskoolituse. Nagu joonisel 19 on näidatud, on alusharidusasutuste juhtidele esitatavad nõudmised kogu Euroopas erinevad. 2019. aastal viisid käesoleva aruande koostanud töörühma liikmed läbi väikese uuringu, mis käsitles (nii alla kui ka üle kolmeaastastele mõeldud) alusharidusasutuste juhtidelt nõutavaid pädevusi<sup>144</sup> ning seda, kuidas need pädevused võimaldavad alusharidusasutuste juhtidel oma ülesandeid täita. Uuringu tulemused näitasid, et ootused erinevad sõltuvalt asjaomaste laste vanusest:

**Joonis 19:** Vastajate arv, kes leidsid, et iga pädevus on alla ja üle kolmeaastaste lastega tegelemisel väga tähtis

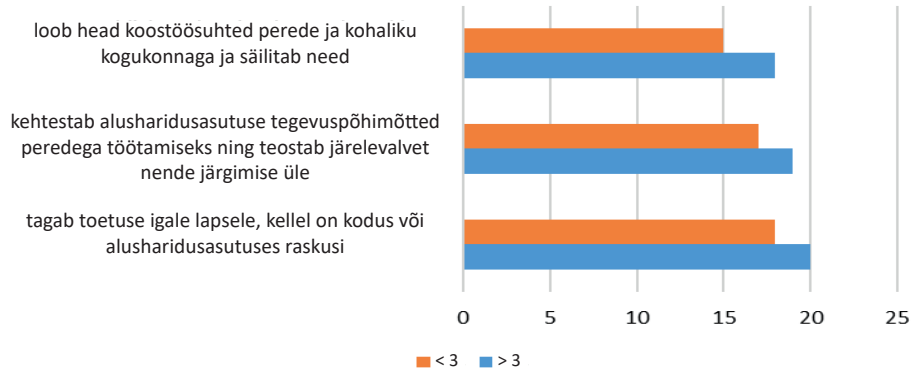


<sup>144</sup> Põhineb käesolevas aruandes käsitletud pädevuste esialgsel kaardistamisel.

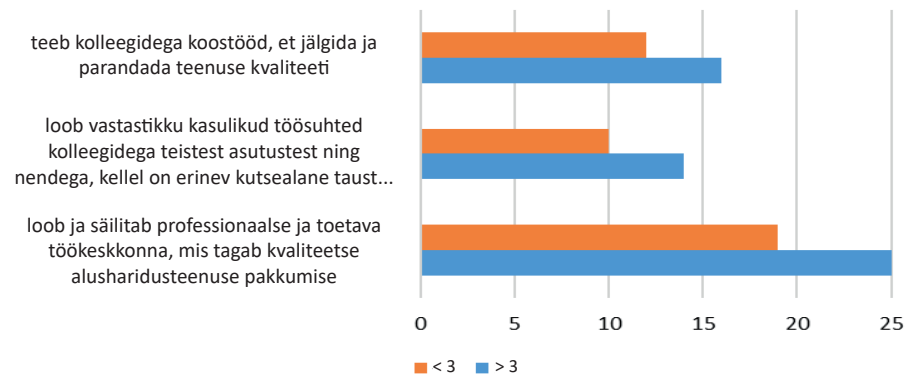
### Lastega töötamine



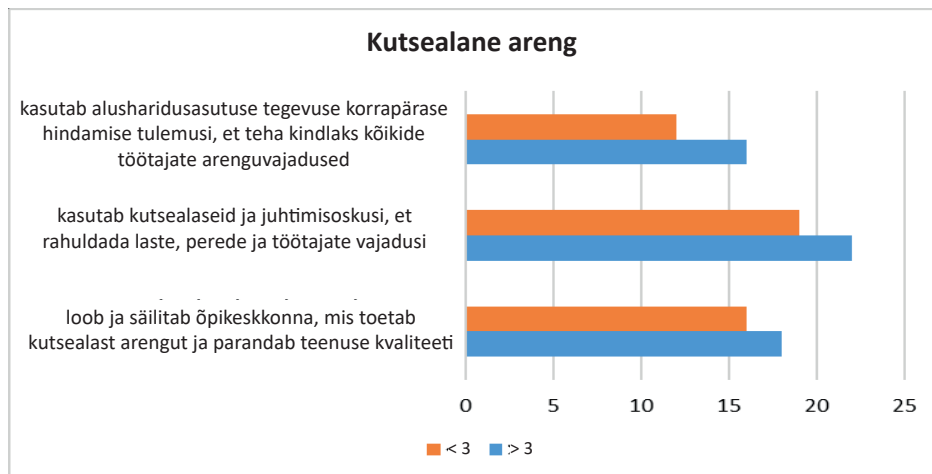
### Koostöö perede ja kohaliku kogukonnaga



### Koostöö kolleegidega samast asutusest ja väljastpoolt





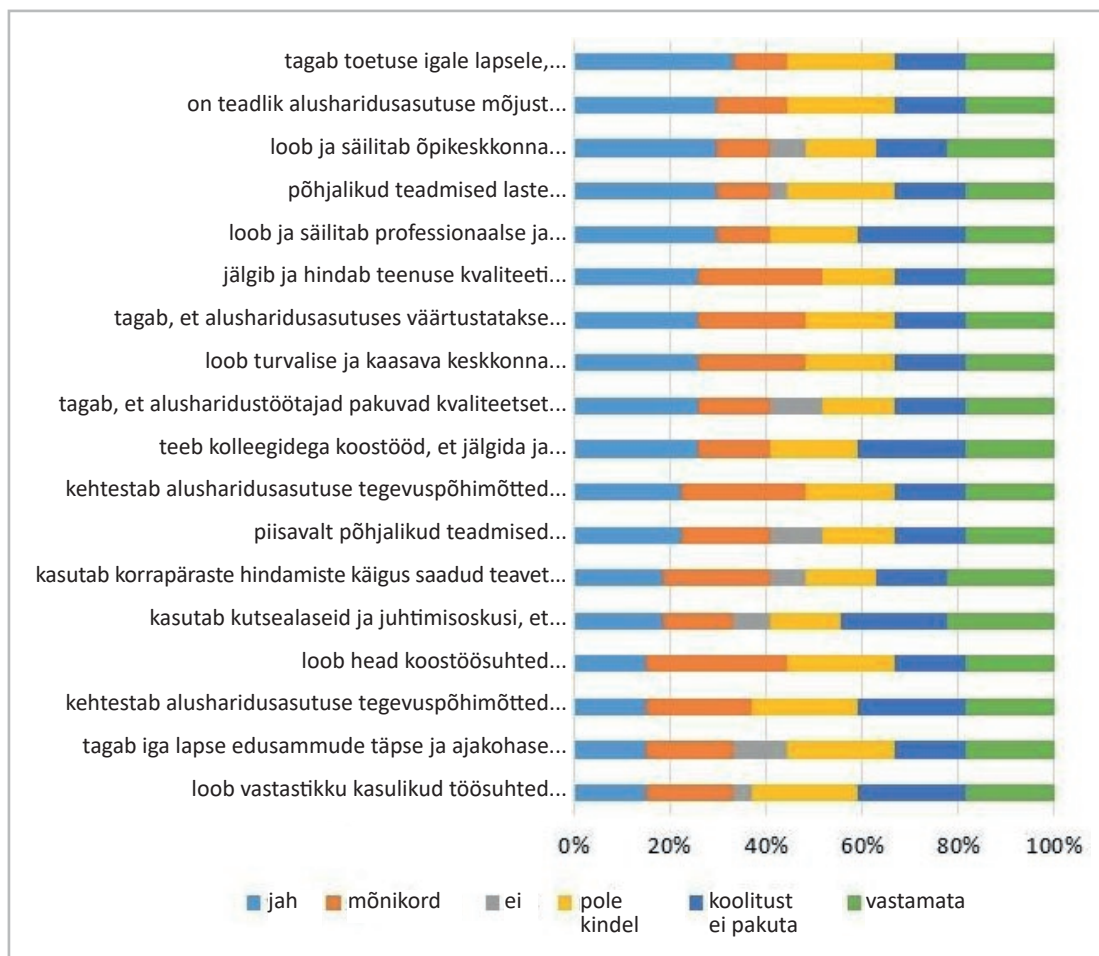


Uuringus vaadeldi ka seda, millist toetust pakutakse neile, kes omandavad juhtimisalast kvalifikatsiooni või soovivad seda omandada.

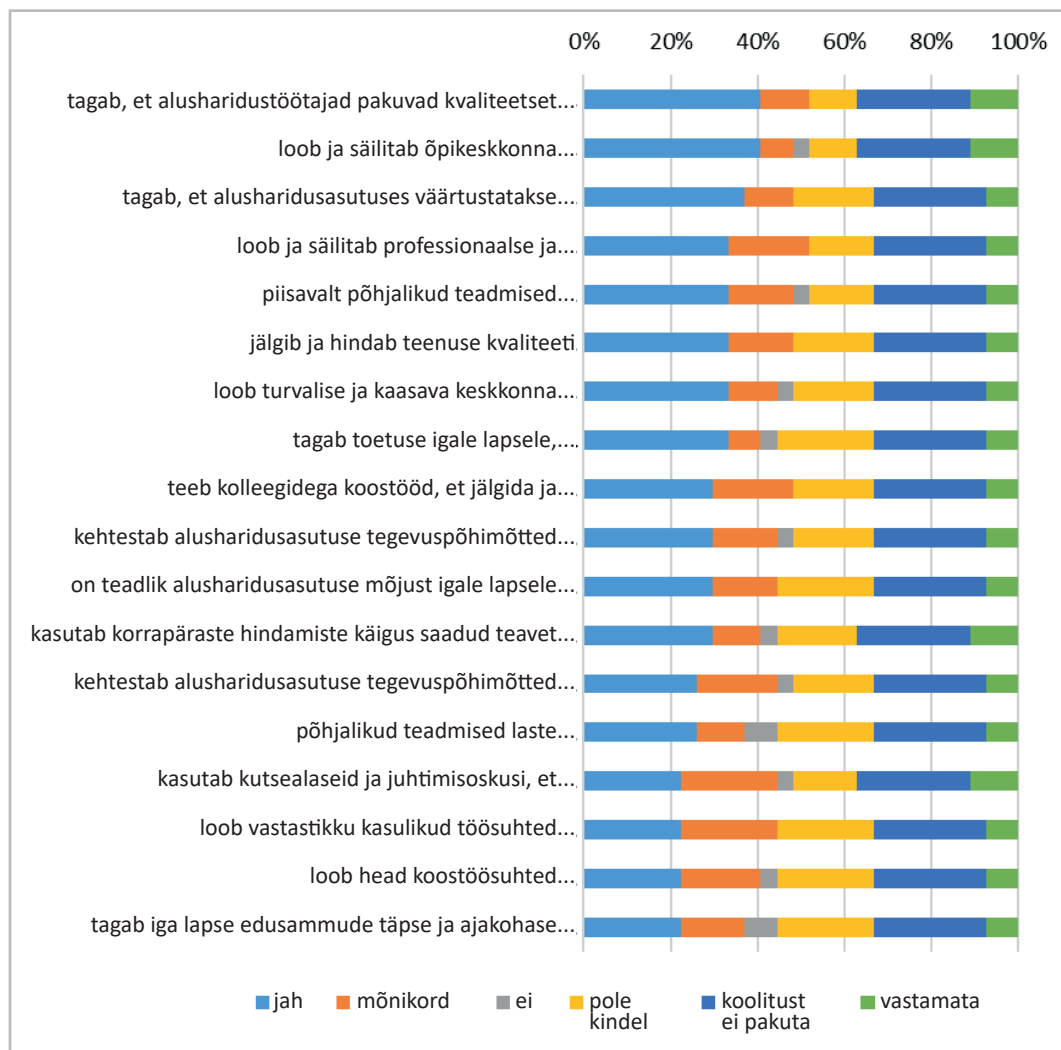
- Vastajate osakaal, kes ütlesid, et kvalifikatsiooni omandajatele pakuti *alati või mõnikord* toetust – rahalist (41%) ja muud toetust (43%).
- Vastajate osakaal, kes ütlesid, et koolituses osalejatele pakuti *alati või mõnikord* toetust – rahalist (37%) ja muud toetust (48%).

Töörühma uuringus uuriti ka seda, kuivõrd koolitus valmistas juhte ette eeldatavaid pädevusi omandama ja oma ülesandeid täitma. Uuring näitas, et eeldatavate (või soovitud) pädevuste ja alusharidusasutuste juhtidele pakutava koolituse vahel on suur erinevus ning see erinevus on alla kolmeaastaste lastega töötavate juhtide puhul (joonis 20) isegi suurem kui üle kolmeaastaste lastega töötavate juhtide puhul (joonis 21).

Joonis 20: haridussüsteemide arv, kus *alla kolmeaastaste* lastega töötavatele juhtidele pakutakse koolitust, et nad saaksid omandada eeldatavad (või soovitud) pädevused



**Joonis 21:** haridussüsteemide arv, kus üle kolmeaastaste lastega töötavatele juhtidele pakutakse koolitust, et nad saaksid omandada eeldatavad (või soovitud) pädevused



Uuringu kokkuvõttes märgitakse, et:

- ootused alla ja üle kolmeaastastega töötavatele juhtidele olid erinevad;
- alusharidusasutuste juhtide pädevuste kasutamist toetati tugevalt;
- praegu juhtidele pakutav koolitus ei vasta pädevustele, mis tunduvad olevat alusharidussüsteemide jaoks tähtsad.

Seetõttu on tähtis, et:

- riiklikud ja kohalikud poliitikakujundajad ja tööandjad teeksid tihedat koostööd koolituse pakkujatega, et tagada alusharidusasutuste juhtidele piisav koolitus nende ülesannete täitmiseks
- võetakse erinevaid meetmeid, et innustada alusharidusasutuste juhte koolituses osalema (nt rahaline toetus)

Riikide näited	
<b>Rootsi: koolitus pärast ametikohale määramist</b>	Haridusseaduse 2. peatüki kohaselt peavad Rootsi alusharidusasutuste juhid viie aasta jooksul pärast lasteaia juhatajaks määramist osalema kohustuslikus „direktori” koolituskavas. Sama koolituskava pakutakse koolidirektoritele.
<b>Norra: juhtimiskoolitus lasteaedade juhatajatele</b>	Riiklike õigusaktide <sup>145</sup> kohaselt peab alusharidusasutuse direktoril olema bakalaureusekraad lasteaiaõpetaja erialal või pedagoogiline kraad erialal, mis keskendus lastega töötamisele. Riikliku juhtimiskoolituskava kestus on kolm semestrit ja selle eesmärk on toetada riiklike ja eralasteaedade direktoreid ja asedirektoreid. Eesmärk on parandada juhtide juhtimisoskusi ja lasteaedade kvaliteeti. Viimastel aastatel on see sektor muutunud ühiskonnas toimunud suurte muutuste tõttu mitmekesisemaks – lasteaiaid on suuremad, laste keeleline ja kultuuriline taust on mitmekesisem, lasteaiaas käib üha rohkem alla kolmeaastaste ja erivajadustega lapsi. Nende muutuste tõttu on direktori ülesanded muutunud keerukamaks ja raskemaks ning direktorid vajavad täiendavat koolitust, et oma ülesandeid täita. Riikliku juhtimiskava eesmärk on suurendada direktorite pädevust ja innustada neid analüüsima oma juhtimisalast tegevust ja vastutust erinevate ülesannete, juhtumiuuringute ja arutelude kaudu. Riiklikku kava on hinnatud ja seda on muudetud vastavalt direktoritelt saadud tagasisidele ja märkustele.
<b>Taani: pedagoogidele teadmiste ja oskuste andmine, et nad võiksid saada juhiks</b>	Taani kohalike omavalitsuste liidu Kommunernes Landsforening (KL) ja ametiühingu BULP vahel sõlmitud palga- ja töötingimuste kokkuleppe osana 2018.–2020. aastal läbi viidud projekt keskendus pedagoogide motiveerimisele saada juhiks. Paljud kohalikud omavalitsused on töötanud välja uusi meetodeid pedagoogide juhitoeks ettevalmistamiseks. Need hõlmavad kursusi, kus osalevad pedagoogid õpivad, millised nõuded tuleb täita, et saada juhiks.  Uuring näitas, et 43% pedagoogidest on huvitatud juhiks saamisest, kuid nad kahtlevad, kas neil on vajalikud oskused juhi ülesannete täitmiseks ning kas töökoormus ei ole liiga suur. Teisalt sooviksid nad saada juhiks, et luua töötajatele heaolu ja tööõõmu pakkuv keskkond ning mõjutada kutseala ja haridusstrateegiaid. Nad sooviksid sihipärast ettevalmistust juhi tööks, paindlikumat üleminekut pedagoogist juhiks ning samuti võimalust enne juhi ametisse asumist proovida sellel ametikohal töötada. See tagatakse kursusega, mis hõlmab teooriat ja praktikat, et teha kindlaks, kas juhi töö on midagi sellist, mille poole töötaja peaks püüdlema.  Riiklik pädevuste arenduskeskus pakub sellist kursust kolmes kohalikus omavalitsuses. Nende kohalike omavalitsuste kogemusi kasutatakse teistes omavalitsustes ja kvalifitseeritud juhtide ettevalmistamisel tulevikus.
<b>Sloveenia: riiklik haridusjuhtide kool</b>	Koolijuhtide põhikoolitus on sama nagu lasteaiaõpetajate ja nõustajate põhikoolitus. Kandidaadil peab olema vähemalt viieaastane töökogemus hariduse valdkonnas ning nõustaja ametinimetus (või ta peab olema vähemalt viis aastat tegutsenud mentorina).

<sup>145</sup> [https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-64/KAPITTEL\\_5#KAPITTEL\\_5](https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-64/KAPITTEL_5#KAPITTEL_5).

	<p>Koolijuhtide põhikoolituskava lõpetanu saab koolieelse lasteasutuste direktorina tegutsemise litsentsi - juhilitsentsi kava. Seadus sätestab, et kõik potentsiaalsed koolieelse lasteasutuste direktorid peavad läbima selle kava. Kandideerida saavad eelmisel aastal ametisse määratud juhatajad või need, kes soovivad juhataks saada.</p> <p>Koolituse pikkus on 144 tundi ja see põhineb kuuel moodulil, millele lisanduvad valikained ja lõputöö. Kava eesmärk on valmistada osalejaid ette kooli- ja lasteaiadirektori ametikohal töötamiseks vastavalt seaduses sätestatud ning täiustada isikute teadmisi, oskusi ja pädevusi.</p> <p>Juhilitsentsi kava korraldaja on riiklik haridusjuhtide kool, mis on 1995. aastal Sloveenia valitsuse poolt loodud riigiasutus.</p> <p>Viimase 25 aasta jooksul on Sloveenia koolijuhtide pädevuste alusel välja töötatud elukestva õppe süsteem. Lisaks juhilitsentsi kavale korraldab riiklik haridusjuhtide kool koolitusi uutele ja kogenud koolijuhtidele. Need on näiteks:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uute koolijuhtide mentorlus: kava eesmärk on pakkuda koolijuhtidele süsteematilist tuge ja abi nende esimesel tööaastal;</li> <li>• juhilitsentsi kava, mis on mõeldud koolijuhtidele, kes on töötanud kaks ametiaega. Kava eesmärk on aidata juhtidel võtta kasutusele uuenduslikumad ja tõhusamad juhtimismeetodid, õppida, tõsta kvaliteeti ja tõhustada töökorraldust.</li> </ul> <p>Riiklik haridusjuhtide kool pakub ka koolituskavasid, et toetada koolijuhte praktiliste lahenduste edendamisel ja väljatöötamisel, ning keskastme juhtide koolituskavasid.</p>
<b>Soome: juhtide koolitus- kava</b>	<p>Valitsuse programmi ja kava „Õigus õppida“ raames rakendatakse Soomes 2020.–2022. aastal alus-, alg- ja põhihariduse juhtide arenduskava. Eesmärk on töötada välja ajakohane, ühtne, teadusuuringutel põhinev ja kogu riiki hõlmav kõrghariduse taseme juhtimiskoolituskava, mida rakendatakse nii kraadiõppes kui ka täiendõppes. Samuti on eesmärgiks muuta alus-, alg- ja põhihariduse juhtimine sidusamaks ja järjepidevamaks. Praegust olukorda seoses juhtimisega hindab Soome hindamiskeskus (FINEEC)<sup>146</sup>. Riiklik haridusamet tugevdab juhtide toetust ning teadlaste, juhtide ja arendajate vahelist võrgustumist. Samuti luuakse toetav veebisait ja abimaterjalid õppekavaga seotud töö hõlbustamiseks.</p>

<sup>146</sup> <https://karvi.fi/en/early-childhood-education/>.

## Näited kogu süsteemi hõlmavatest põhikoolituse strateegiatest

Enamikus alusharidussüsteemides on kehtestatud eeskirjad, mis käsitlevad kvalifikatsiooni ja pädevusi, mis peavad olema uutel töötajatel. Need eeskirjad käsitlevad peamiselt koolieelse lasteasutuse õpetajaid. Nagu joonisel 7 on näidatud, puuduvad paljudes riikides ja süsteemides eeskirjad, mis käsitlevad alushariduse õpetajate abiseid. Üks kogu süsteemi hõlmavate nõuete eeliseid on see, et selged ootused annavad kindluse põhikoolituse suhtes. See kindlus aga vähe- neb, kui koolitusasutuste pakutavad samad õppekavad või kvalifikatsioonid on väga erinevad.

Suurema järjepidevuse ja seega suurema kindluse selle suhtes, mida eeldatakse uutelt töötaja- telt, saab tagada, kui põhikoolituskavad kehtestatakse süsteemi tasandil. Tuleks selgelt sätesta- da õppekava sisu, õpitulemused või pädevused, mis kõik õppijad peavad saavutama või oman- dama ning kõikide õppekavade ülesehitus ja korraldus (sealhulgas praktikaperioodid). Sellised süsteemi tasandi nõuded nii põhikoolituse kui ka kohanemisaja kohta saab kehtestada kohalikul, piirkondlikul või riigi tasandil.

### Riikide näited

#### Eesti: põhikoolituse reform

Eesti ühtses süsteemis on viimase kümne aasta jooksul tehtud õpetajate põhikoo- litusse olulisi muudatusi. Lapsi käsitletakse aktiivsete õppetöös osalejatena ning õpetajaid õpetatakse lapsi toetama. Selle tulemusel on kehtestatud uued õpetajate põhikoolituse õppekavad ja kõik pedagoogid peavad olema läbinud bakalaureuse tasemel õpetajakoolituse, mis on seotud kutsestandardite kogumiga, mis töötati välja koostöös sidusrühmadega. Bakalaureuseõpe hõlmab psühholoogiat, haridus- teadusi ja praktilisi tegevusi, näiteks mängu, kodust lasteaeda minekut, teenuste korraldamist, didaktikat, kaasamist, laste arengut jne. Uues põhikoolituse õppekavas on teooria ja praktika paremini omavahel seotud ning see on paremini kooskõlas kutsestandarditega. Üliõpilased külastavad sagedamini alusharidusasutusi, alustades juba esimesel kraadiõppe aastal, ning läbivad 4–5-nädalase praktika, mis hõlmab ka tegevuse analüüsi. Pärast kraadiõppe lõpetamist peavad kõik alusharidustöötajad läbima esimesel tööaastal kohanemisaasta, mille käigus neid nõustavad ja juhenda- vad mentorid.

#### Iirimaa: kraadiõppe programmide tunnustamise uued kritee- riumid

Varem olid alushariduse kraadiõppe programmid (Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku 6. tase) Iirimaa väga erinevad ning riigi tasandil kontrolliti nende ülesehitust ja sisu väga vähe. Pärast uuringute läbiviimist ja sidusrühmadega konsulteerimist avaldas Iiri valitsus 2019. aastal „Kutsete andmise kriteeriumid ja suunised kraadiõppe kohta alusharidussektoris“, et toetada kutsekvalifikatsioonide väljatöötamist, mis valmis- tavad pedagooge ette selleks keeruliseks tööks. See dokument („kriteeriumid ja suunised“) sisaldab miinimumnõudeid õppekava sisule, kursuse pikkusele (sõltuvalt kvalifikatsiooni tasemest kas 180 või 240 Euroopa ainepunkt) ning struktureeritud, juhendatud ja hinnatavale praktikale (vähemalt 35% kursuse üldisest kestusest). Rakendamise toetamiseks loodi 2020. aastal kvalifikatsiooninõukogu, kes vaatab õppekavad läbi ja hindab nende vastavust kriteeriumitele ja suunistele.

Tulevikus on ainult neil pedagoogidel, kes on lõpetanud kvalifikatsiooninõukogu poolt heaks kiidetud kraadiõppe, õigus kutse tunnustamisele ja rahastamisele.

Lisaks avaldas Quality and Qualifications Ireland (kutsekvalifikatsioone reguleeriv asutus) 2019. aastal uued alushariduse ja lapsehoiu valdkonna kutsete kirjeldused (Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku 4. ja 5. tase). Need on kooskõlas kraadiõppe tasandi kutsete andmise kriteeriumite ja suunistega, et viia kvalifikatsioonid omavahel vastavusse. Tööjõu arengukava (mida praegu välja töötatakse) kaudu seostatakse kvalifikatsioonid sektori ametikohtade uute pädevusprofiilidega.



## 3.5 Kutsealase teekonna jätkamine

Põhikoolitus ja kohanemisaeg panevad aluse töötamisele ja karjäärile sektoris. Karjääri edenedes soovivad töötajad oma oskusi ja pädevusi täiustada ning seda nõuavad ka nende tööandjad. Täienduskoolituse ja suuniste vajadus võib tekkida erinevatel põhjustel, näiteks isiku karjääripüüdlused, alushariduse õppekava muutused, uued teaduslikult põhjendatud teadmised laste arengust, alusharidusasutuste korraldusele esitatavad uued nõuded, iga-aastaste hindamiste tulemused või töötajate motiveerimine ja innustamine.

Sageli ei keskendu täienduskoolitus uute või täiendavate pädevuste omandamisele. Selle asemel täiustatakse olemasolevaid oskusi ja/või omandatakse uusi teadmisi. Uusi pädevusi omandatakse tavaliselt seetõttu, et isik valmistub asuma uuele töökohale või spetsialiseerub, näiteks hakkab töötama erivajadustega lastega. Olemasolevate oskuste värskendamiseks, tugevdamiseks ja parandamiseks tuleb kindlaks teha isiku motivatsioon ning korraldada koolitus ja tugi vastavalt tema vajadustele.

OECD märgib,<sup>147</sup> et *täienduskoolituses (või kutsealaste oskuste täiendamises) osalemine on kõige järjepidevam töötajate ja laste vahelise suhtluse kvaliteedi ennustaja ning see on otseselt seotud laste arengu ja õppimisega*. OECD praeguses kvaliteediülevaates<sup>148</sup> vaadeldakse ka seda, kuidas investeerimine töötajate arengusse ja töötajate arenguvõimalused aitavad kaasa laste arengule, motiveerivad töötajaid ja toetavad kutseala.

Kvaliteetne ja asjakohane kutsealane täienduskoolitus, mida pakutakse kõikidele töötajatele (mitte vaid pedagoogidele), aitab muuta töökoha elavamaks ja dünaamilisemaks, näitab, et alusharidusasutus on atraktiivne töökoht, aitab hoida olemasolevaid töötajaid, innustab ja toetab professionaalsust ning tagab, et alusharidusasutus keskendub kvaliteetse teenuse osutamisele. Lisaks on täienduskoolitus töötajate jaoks üks võimalus tõendada oma oskusi, mõelda selle üle, kas nad soovivad asuda vastutusrikkamale töökohale, ning omandada täiendava kvalifikatsiooni.

**Seetõttu peavad poliitikakujundajad töötama alusharidus- ja lapsehoiusektori jaoks välja elukestva õppe strateegia, mida toetatakse investeringutega ja arendatakse edasi koostöös sotsiaalpartnerite ja teiste sidusrühmadega.**

**Selle toetamiseks uuritakse selles peatükis järgmist:**

- asjaolud, mis takistavad töötajaid osalemast kutsealases täienduskoolituses;
- kutsealase täienduskoolituse korraldamise ja rahastamise viisid;
- kutsealase täienduskoolituse kujundamise ja pakkumise meetodid ja koolituse pakkujad;
- õpistrateegiate mitmekesisus;
- riiklikud strateegiad, mis toetavad kvaliteetse kutsealase täienduskoolituse pakkumist kõikidele alusharidustöötajatele.

<sup>147</sup> OECD, *Engaging Young Children: Lessons from Research about Quality in Early Childhood Education and Care, Starting Strong*, OECD Publishing, Pariis, 2018.

<sup>148</sup> OECD, *Quality beyond regulation* (avaldatakse algatuse Starting Strong VI raames 2021. aastal)

## Osalemine kutsealases täienduskoolituses

**Ametikohustus, kohustus või valik?** Kutsealast täienduskoolitust saab korraldada erineval viisil ja see võib hõlmata paljusid erinevaid teemasid. Tavaliselt on täienduskoolituses osalemine:

- **ametikohtustus**, kui osalemine on kohustuslik, kuid miinimummahtu ei ole kehtestatud;
- **kohustuslik**, kui on kehtestatud ka miinimummaht;
- **valikuline**, kui seda ei ole eeskirjades konkreetselt nimetatud. See ei tähenda, et alusharidustöötajatele ei pakuta üldse täienduskoolitust, vaid täienduskoolitusel on tööjõu kvaliteedi tagamisel väiksem tähtsus.

Projekti „CARE“ (Euroopa alushariduse ja lapsehoiu õppekava ja kvaliteedi analüüs ja mõjuhinna) raames uuriti kutsealaste põhipädevuste omandamise ja jätkusuutliku töötajate arendamise (kutsealase täienduskoolituse) tingimusi. Ühes aruandes<sup>149</sup> märgitakse, et *täienduskoolitusele eraldatavates vahendites ja nende reguleerimisel on riikide vahel suured erinevused ning tekkinud on kaks erinevat lähenemisviisi. Esimese puhul on täiesti detsentraliseeritud süsteemis, mis on vähe reguleeritud või reguleerimata, vastutus täienduskoolituses osalemise eest üksikisikutel (või näiteks kutseorganisatsioonidel). Teise puhul on vastutus riigi ametiasutustel või kohalikel omavalitsustel, kes kehtestavad kutsealase täienduskoolituse süsteemi (erineva läbipaistvuse ja reguleeritusega) ning pakuvad mõningast tuge ja vahendeid. Seda, milline oleks kutsealase täienduskoolituse süstemaatilisema käsitlemise ning kutsealase täienduskoolituse ja kutsealase arengu vahel tugevate seoste loomise võimalikud eelised, ei ole eriti põhjalikult uuritud.*

Joonisel 22 on näidatud, et väiksemate lastega töötavatele pedagoogidele on kutsealane täienduskoolitus kohustuslik ainult neljandikus haridussüsteemides. Vanemate lastega töötavatele pedagoogidele on kutsealane täienduskoolitus kohustuslik veidi enamates haridussüsteemides (kuid siiski vähem kui pooltes). Kümnes alusharidussüsteemis on kutsealases täienduskoolituses osalemine töötajate ametikohtustus. Veel viies riigis on see ainult vanemate lastega töötavate töötajate ametikohtustus.

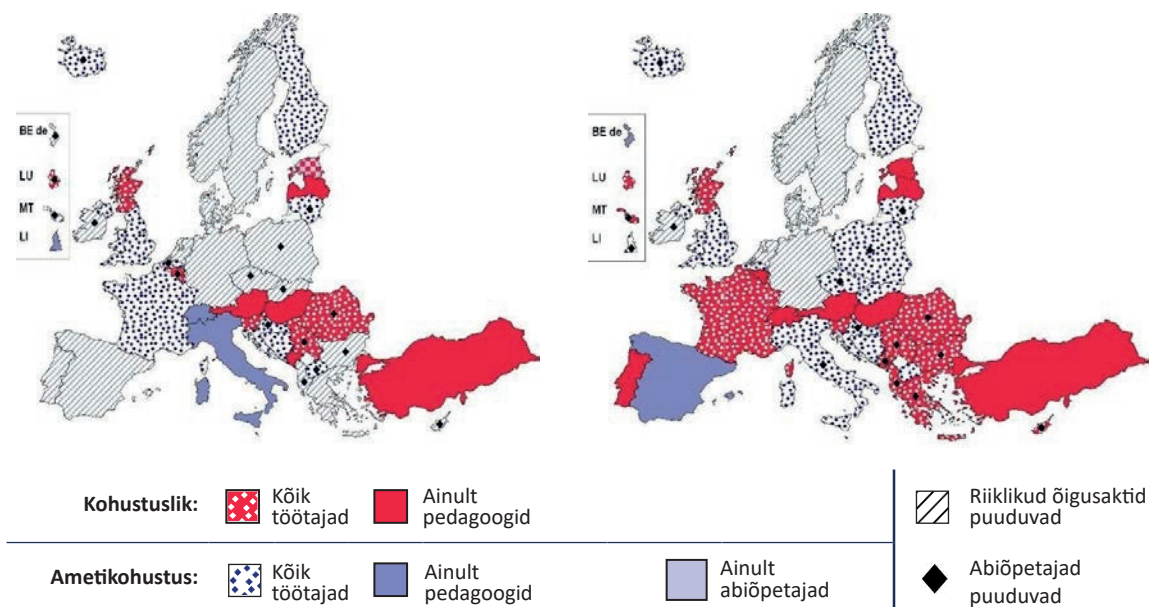
---

<sup>149</sup> CARE, *Comparative review of professional development approaches*, 2015.

Joonis 22 – Alusharidusasutustes töötavate pedagoogide ja abiõpetajate kutsealane täienduskoolitus, 2018/19

a) Alla 3-aastaste lastega töötavad töötajad

b) 3-aastaste ja vanemate lastega töötavad töötajad



Allikas: Eurydice. *Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe – 2019 Edition*, lk 84. Joonisel on näidatud täienduskoolituse staatus vastavalt riiklikele õigusaktidele<sup>150</sup>. „Kohustuslik”: kutsealane täienduskoolitus on kohustuslik ja sätestatud on koolituse miinimummaht. „Ametikohustus”: kutsealane täienduskoolitus on ette nähtud õigusaktidega või on kohustuslik, kuid koolituse miinimummahtu ei ole sätestatud.

Üks neil andmetel põhinev järeldus on, et praegu peetakse kutsealast täienduskoolitust pedagoogide jaoks olulisemaks kui abiõpetajate jaoks ning vanemate lastega töötavate töötajate jaoks olulisemaks kui nende jaoks, kes töötavad väiksemate lastega.

<sup>150</sup> Saksamaa: Joonisel on näidatud olukord enamikus liidumaades. Kutsealane täienduskoolitus on kohustuslik ainult Mecklenburg-Vorpommerni ja Tüüringi liidumaal. See, kas kummagi vanuserühma puhul on tööle võetud abiõpetajad, sõltub liidumaast. Hispaania: joonisel on näidatud olukord enamikus autonoomsetes piirkondades. Samas mõnes piirkonnas, näiteks Baleaari saarte autonoomses piirkonnas, Madridi piirkonnas ja Navarra autonoomses piirkonnas on kutsealases täienduskoolituses osalemine pedagoogide ametikohustus. Luxembourg: 4–5-aastastele lastele mõeldud koolieelse lasteasutuse (éducation préscolaire) pedagoogide olukord on sama nagu näidatud joonisel 3-aastastele lastele mõeldud lasteasutuste (éducation précoce) puhul. Samas 4–5-aastastele lastele mõeldud koolieelsetes lasteasutustes (éducation préscolaire) abiõpetajaid ei ole. Ungari: kutsealane täienduskoolitus on kohustuslik ainult pedagoogidele, kellel on ISCED 6. taseme või kõrgema taseme pedagoogiline haridus. Kõikide teiste jaoks on täienduskoolituses osalemine vabatahtlik. Soome: alushariduse korraldaja või pakkuja peab tagama, et alusharidustöötajad osalevad piisavalt täienduskoolituses, et säilitada ja parandada oma kutsealaseid oskusi. Täienduskoolituse rakendamist ja tõhusust jälgitakse ja hinnatakse. Seda reguleerib alushariduse ja lapsehoiu seadus.

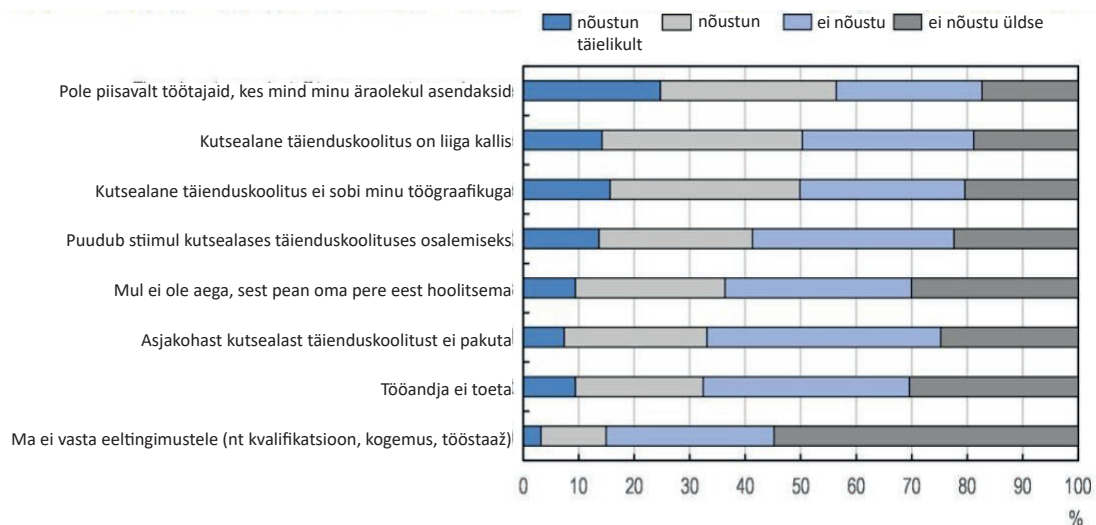
## Asjaolud, mis takistavad töötajaid osalemast kutsealases täienduskoolituses

Kutsealases täienduskoolituses osaleda soovivate töötajate ees võivad seista suured takistused – rahapuudus, ajapuudus, sobiva koolituse puudumine, inimeste soovi puudumine, juhtide toetuse puudumine, juurdepääsu puudumine koolituskeskustele jne.

Ühes töötajaid ja juhte käsitlevas uuringus<sup>151</sup>, mis viidi läbi üheksas riigis, vaadeldi kutsealases täienduskoolituses osalemise takistusi (joonis 23).

### Joonis 23 - Asjaolud, mis takistavad töötajaid osalemast kutsealases täienduskoolituses

Keskmine alusharidustöötajate osakaal riikides, kes nõustuvad, et järgmised asjaolud takistavad neid osalemast kutsealases täienduskoolituses



Allikas: OECD TALIS andmebaas „Starting Strong“, 2018

Käesoleva aruande 2. peatükis uuriti, kuidas saab lapsevaba aeg parandada alusharidustöötajate töötingimusi, ning kuidas see mõjutab ameti atraktiivsust. Tuleb tunnistada, et ka lapsevaba aja olemasolu on tähtis, et alusharidustöötajad saaksid osaleda kutsealases täienduskoolituses.

**On väga tähtis, et otsustajad, tööandjad ja koolituse pakkujad teeksid kindlaks (näiteks uurin-gute abil), millised on nende riigi, piirkonna või kohaliku olukorda arvestades kõige suuremad takistused, et luua tõhusad meetmed ja stiimulid ja soodustada kutsealases täienduskoolituses osalemist.**

## Kutsealase täienduskoolituse korraldamine ja rahastamine

Kutsealast täienduskoolitust saab korraldada erinevalt: koolituse sisu ja meetod võidakse kindlaks määrata keskselt (kohalikul, süsteemi või riigi tasandil) või määravad selle kindlaks üksikud alusharidusasutused või töötajad. Enamasti on parim viis kombineerida kõiki kolme lähenemisviisi, et leida tegevused, mis meeldivad kõige suuremale arvule alusharidustöötajatele. Lisaks arusaamisele, millised peavad olema kutsealase täienduskoolituse tulemused, on tähtis kaaluda, milline organisatsioon koolitust pakub. Kui kutsealase täienduskoolituse kvaliteeti ei ole võimalik tagada, on kohalikud koolitajad (sealhulgas alusharidustöötajad) süsteemi peale väga pahased. Kui koolitus on korraldatud õigesti (st üksikisikute koolitusvajadustel ja -soovidel põhineva süsteemi kaudu), aitab see muuta alusharidustöötaja ameti atraktiivsemaks,

<sup>151</sup> OECD, *Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018*, TALIS, OECD Publishing, Pariis, 2019.

hoida töötajaid ja tagada teenuse kvaliteedi ning motiveerida töötajaid. Kutsealane täienduskoolitus peab atraktiivne, võtma arvesse osalevate töötajate töö- ja eraelu tasakaalu ning vastama töötajate ja laste vajadustele.

Töötajate professionaalsuse suurendamise oluline osa on parima ja kõige taskukohasema viisi leidmine kutsealase täienduskoolituse pakkumiseks. Neis süsteemides, kus kutsealane täienduskoolitus on kohustuslik, on suuri probleeme kontrollimisega, kas kutsealases täienduskoolituses osaletakse, ning otsustamisega, millised on tagajärjed, kui isik (ja tema tööandja) ei osale nõutavas kutsealases täienduskoolituses. Kohustuslik kutsealane täienduskoolitus võib tingida vajaduse luua ulatuslikud järelevalvesüsteemid, et kontrollida osalemist ja täienduskoolituse mõju. Ideaaljuhul osaletakse kutsealases täienduskoolituses, sest inimesed (ja nende tööandjad) mõistavad selle kasulikkust ja peavad seda oma töökohustuste osaks. Teisalt osaletakse kohustuse puudumisel kutsealases täienduskoolituses vähem, töötajatel on raskem leida koolituse jaoks aega, koolituse korraldamise üle otsustavad alusharidusasutuste juhid/pidajad ning on oht, et tavad aja jooksul ei muutu. Loomulikult on iga strateegia puhul võimalik kasutada nii kohustuslikku (näiteks kui on kehtestatud uus õppekava) kui ka vabatahtlikku osalemist, mis toetab kutsealases täienduskoolituses osaleda soovivaid üksikisikuid ja nende tööandjaid.

Sõltumata sellest, mida otsustatakse, on tähtis tagada, et kontrollitakse ja hinnatakse kutsealase täienduskoolituse kvaliteeti ning selle mõju isikute tegevusele. Kuna kutsealane täienduskoolituse eesmärk on kvaliteedi parandamine (mida mõõdetakse laste õpitulemuste ja arenguga), siis peaks kontroll ja hindamine keskenduma väljunditele ja laste õpitulemustele.

Kui on kehtestatud riiklikult rahastatav kutsealase täienduskoolituse strateegia, on see sageli seotud koolituse mõju/tulemuste mõõtmisega ja kutsealase täienduskoolituse tulemusel toimunud muutuste uurimisega. **Tuleb jälgida koolituse mõju, sealhulgas koguda tagasisidet sidusrühmadelt, sest see aitab parandada kutsealase täienduskoolituse kvaliteeti ja põhjendada täiendava rahastuse vajadust.**

Kutsealane täienduskoolitus tuleb kasuks abiõpetajatele, pedagoogidele ja asutuste juhtidele - abiõpetajaid ja alusharidusasutuste juhte on lihtne unustada või eirata. **Tähtis on jälgida, kellele kutsealast täienduskoolitust pakutakse**, sest sageli eraldatakse enamik vahenditest pedagoogide täienduskoolitusele ning abiõpetajatel ja juhtidel on vähem võimalusi. Alushariduse kvaliteet paraneb, kui kutsealast täienduskoolitust pakutakse kõikidele meeskonnaliikmetele.

Olukorras, kus on harva piisavalt vahendeid kogu nõutava kutsealase täienduskoolituse jaoks, otsivad paljud alusharidusasutuste juhid ja otsustajad viise olemasolevate rahaliste vahendite täiendamiseks. Oluline on, et riiklikud ja kohalikud otsustajad tagaksid rahaliste vahendite olemasolu, et töötajad saaksid osaleda kutsealases täienduskoolituses.

#### Riikide näited

##### Itaalia – rahaline toetus

Itaalia riiklik täienduskoolituse kava põhineb üksikisikute toetamisel. Kõik riigikoolide õpetajad saavad 500 eurot aastas, mis tuleb kulutada koolitusele. Haridusministeerium annab ka koolide võrgustikele kogu riigis rahalisi vahendeid koolituste korraldamiseks. Selle protsessi raames teevad alusharidusasutused (riiklikud lasteaiad) kindlaks oma töötajate koolitusvajadused ja otsustavad seejärel, milline koolitus (ja koolitusmeetod) on nende jaoks parim. Koolitus peab olema kooskõlas „õpetajakoolituse riiklikus kolme aasta plaanis aastateks 2016–2019“ määratletud prioriteetidega.

Samuti tuleb läbi mõelda kutsealase täienduskoolituse praktiline korraldus, sest tuleb koostada kursused, koolitada mentorid, varustada lasteaiaid ja pakkuda töötajatele erinevaid võimalusi. Mõnes riigis korraldatakse kutsealast täienduskoolitust piirkonnakeskustes ja alusharidustöötajad on kaasatud koolituse sisu ja ülesehituse üle otsustamisse. Praktiliste aspektide läbimõtlemise vajaduse tõttu peavad süsteemi juhid kaaluma, milline on kutsealase täienduskoolituse sisu ja parim õppemeetod, et sellel oleks tegevusele suurim mõju. Võttes arvesse, et alusharidussüsteemi kuuluvad paljud erinevad asutused, ei ole „üks, kõigile sobiv“ lähenemisviis tõenäoliselt edukas. Näiteks on vaja erinevat korraldust linnas ja maal, erinevaid stiimuleid erinevaid teemasid ja tegevusi käsitlevates kutsealastes täienduskoolitustes osalemiseks, erinevat korraldust avalikus, era- ja vabatahtlikus sektoris jne.

## Jagatud kohustused

Alusharidus- ja lapsehoiussüsteemi juhtimisel on esmatähtis toetada töötajate professionaalsuse suurendamist. Poliitikakujundajate ülesanne on parandada alushariduse kvaliteeti, kehtestades selged põhi- ja täienduskoolituse prioriteedid. Sageli saab neid prioriteete täiustada kohalikul või piirkondlikul tasandil või kollektiivlepinguga. Töötajate professionaalsuse tagamine on pidev protsess ja poliitikakujundajad peavad leidma teid kutsealases jätkukoolituses osalemise ergutamiseks, toetamiseks ja jälgimiseks kõikides alusharidusasutustes. See peaks toimuma koostöös alusharidusasutuste töötajatega, sest see aitab tagada, et kutsealast täienduskoolitust käsitlevad tegevuspõhimõtted ja lähenemisviisid suurendavad teenuse kvaliteeti, keskenduvad lastele ja vastavad perede ja kohaliku kogukonna vajadustele.

### Riikide näited

#### Ljubljana (Sloveenia) – hariduskeskus

Ljubljana hariduskeskus on alates 2013. aastast töötanud välja enda strateegiad töötajate professionaalsuse suurendamiseks alusharidusasutustes (ja koolides), mis võimaldab erinevatel spetsialistidel omavahel suhelda ja kogemusi vahetada. Keskus on mõeldud Ljubljana linna haridusspetsialistidele – pedagoogidele, lasteaiaõpetajatele, juhtidele, nõustajatele, erivajadustega laste ja teismelistega töötavatele eripedagoogidele – ning see täiendab riigi ja süsteemi tasandil pakutavat kutsealast täienduskoolitust.

Keskus pakub viit kava:

- eri- ja sotsiaalpedagoogide kutsealane täienduskoolitus;
- nõustamine;
- pedagoogide, õpetajate ja perede telefoni ja interneti teel nõustamine;
- loengud ja seminarid pedagoogidele, õpetajatele ja peredele;
- koolikava lapsevanematele/peredele.

Hariduskeskus kasutab näiteid tõhusast tegevusest lasteaedades ning erialakirjandusest saadud teadmisi. Erinevaid lähenemisviise kontrollitakse ja katsetatakse tegeliku töö käigus, uuritakse uute lähenemisviiside rakendamisega seotud probleeme ja vahetatakse kogemusi. Keskus on edukalt pakunud koolituskavasid haridusspetsialistidele,



**Malmö  
(Rootsi) -  
kohalike  
usalduse  
võitmine**

kes töötavad erivajadustega lastega. 2019.–2020. aastal läbis teine rühm laste-aedade ja koolide spetsialiste kaheaastase koolituskava, et töötada eri- või täiendavate vajadustega lastega.

Malmö alusharidusamet on pakkunud alusharidusasutustele tuge ja kutsealase täienduskoolituse võimalusi, seejuures kohalikke algatusi piiramata. Keskendutakse usalduse loomisele alusharidusasutuste ja kohaliku omavalitsuse vahel. Kohalikul omavalitsusel on kaugeleulatuvad eesmärgid ning lasteaiaõpetajate tööle esitatakse kõrgeid nõudmisi, millele lisanduvad suurem toetus ja paremad töötingimused. Lisaks kohalikele algatustele, mille eesmärk on toetada lasteaiaõpetajate põhi- ja täienduskoolitust, tagab riiklik süsteem piisava paindlikkuse kohalike erinevuste arvesse võtmiseks.

Malmö lähenemisviis alusharidusasutuste töö arendamisele ja kohandamisele on järk-järguline ning sellesse on kaasatud lasteaiaõpetajate ja lasteaedade juhtide esindajad.

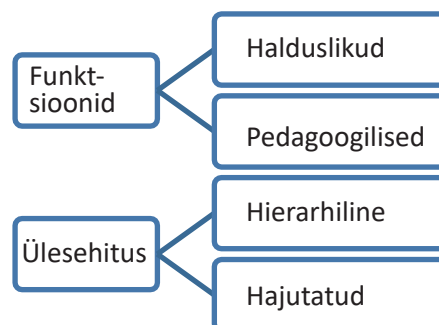
Järelemeetmed ning kutsealase täienduskoolituse järelevalve ja hindamine on kujundatud nii, et selle eesmärk on pigem õppimine, mitte kontrollimine. See on üks viis organisatsiooni vastu usalduse loomiseks.

## Alusharidusasutuste juhtide roll töötajate kutsealase arengu toetamisel

OECD 2019. aasta erialakirjanduse ülevaates<sup>152</sup> vaadeldi alushariduse juhtimist käsitlevaid uurin-  
guid ja seda, kuidas juhid

mõjutavad alushariduse kvaliteeti. Uuringute kohaselt on juhtimisel keskne roll alusharidus-  
asutustes osutatava teenuse kvaliteedi parandamisel ja säilitamisel. Erialakirjanduse ülevaates  
märgiti, et alusharidusasutuste juhid võivad vajada rohkem toetust sellistes valdkondades nagu  
värbamine, ettevalmistus ja kutsealane areng, kvalifikatsioonide tunnustamine, töötasu ja  
töökorraldus. Ülevaates esitatud analüüsis märgiti, et juhtimist võib vaadelda funktsioonide ja  
korralduse seisukohast (joonis 24).

Joonis 24. Alusharidusasutuste juhtimine: funktsioonid ja ülesehitus



Mis puudutab alusharidusasutuste juhtide funktsioone (või rolli), siis on märgata suundumust  
tagada tasakaal haldus- ja pedagoogiliste funktsioonide vahel. Üha enam eeldatakse, et juht  
suudab alusharidusasutuse tööd korraldada ja juhtida ning luua keskkonna, mis tagab laste are-  
ngu ja õppimise. Võttes arvesse, et see muutub üha keerulisemaks, uurivad alusharidusasutused,  
millised on parimad viisid tagamaks, et on olemas piisavad inimressursid ja teadmised sellise  
juhtimise tagamiseks.

<sup>152</sup> OECD, *Leadership for Quality Early Childhood Education and Care*, OECD Education Working paper  
N° 211, 2019



Sellises olukorras muutub „üksikjuht”, kes teeb ise kõik otsused ja juhib kõike, üha haruldasemaks. Uuemad lähenemisviisid hõlmavad selget vastutust ametlikus hierarhias, kuhu võivad kuuluda juhtide asetäitjad ja abid, või hajutatumat juhtimismudelit, kus suur hulk üksikisikuid (nt klassijuhatajad, õppealajuhatajad) juhivad üheskoos asutuse tegevust.

Alusharidusasutuse juhi ülesanne on ka luua organisatsioonis positiivne õhkkond ning tagada töötajate heaolu ja kutsealane areng. See aitab tagada motiveeritumad töötajad ja kvaliteetsema teenuse.

OECD juhtimist käsitlev ülevaade hõlmas järgmisi süsteemi tasandi järeldusi ja soovitusi:

- alusharidusasutuse juhtimist saab tugevdada, parandades juhtide staatust, selgitades nende ülesandeid, andes juhiseid ja eraldades vahendeid, et toetada haldus- ja pedagoogiliste ülesannete täitmist;
- alusharidusasutuste juhtidel võib olla tähtis osa uutes tegevuspõhimõtetest teavitamisel ja nende tõhusal rakendamisel;
- on vaja välja töötada põhimõtted, mis käsitlevad alusharidusasutuste juhtide värbamist, mentorluskavasid, uute juhtide toetamist, juhtide volitusi ja kutsealase täienduskoolituse kättesaadavust;
- tähtis on soodustada hajutatud juhtimist, kuna sellesse saab kaasata töötajaid muutuste elluviijatena.

On antud palju praktilisi soovitusi selle kohta, kuidas alusharidusasutuste juhid saavad toetada kutsealast täienduskoolitust enda juhitud asutuses:

- toetada erinevate alusharidusasutuste pedagoogide vahelist, pedagoogide ja abiõpetajate vahelist, pedagoogide ja sama alusharidusasutuse teiste töötajate vahelist üksteiselt õppimist;
- kasutada töötajate kutsealase täienduskoolituse alusena põhipädevusi;
- töötajate toetav juhendamine;
- tihedamad töösuhted teiste kutserühmadega, et toetada lõimitud tööd, millest saavad kasu lapsed, näiteks koostöö tervishoiusektori ja sotsiaalhoolekande sektori töötajatega;
- tagada, et täienduskoolitus on töötajate ametikoha ja nende endi jaoks asjakohane.

Kutsealase täienduskoolituse puhul iga isiku vajaduste arvesse võtmine on tähtis ka alusharidusasutuste juhtide puhul. Raamistikus, mis rõhutab nii juhtimisalaste kui ka pedagoogiliste oskuste tähtsust, võib prioriteetide seadmisel kasuks tulla, kui on kehtestatud põhipädevuste kogum.

## Töötajate professionaalsuse suurendamise dokumenteerimine

Kasulik on mõõta koolituse läbinud töötajate saavutusi ja need dokumenteerida. Kui koolitus hõlmab ametliku akrediteeritud täienduskoolituskava läbimist, võib töötaja saada tunnistuse koolituses osalemise või tulemuste kohta ning mõnes süsteemis ainepunkte või mikrokvalifikatsioonitunnistuse. Kuid on siiski palju koolitusi, mille eest tunnistust ja ainepunkte ei saa. Need võivad olla korraldatud kogemusõppena ja vabaõppena, toimuda alusharidusasutuses või olla korraldatud hindamisprotsessi tulemusena. Kõige selle tõttu on kasulik, kui alusharidusasutus dokumenteerib tehtu ja hindab tegevuste mõju laste õpitulemustele.

Protsesside hindamine ja dokumenteerimine aitab alusharidusasutuse juhil hinnata, kas koolitus oli väärtuslik ja tasus ennast ära. See on osa kvaliteedi tagamise protsessist, millel põhinevad tulevased tegevused ja otsused selle kohta, millist koolitust töötajatele pakkuda. Lisaks alusharidusasutuse poolsele hindamisele soovivad ka inimesed tehtut dokumenteerida. Kui alusharidustöötajatele esitatavate nõudmiste kirjeldamiseks kasutatakse isiklike, kutsealaste ja sotsiaalsete pädevuste kogumit, saab neid kasutada ka edusammude dokumenteerimisel ja saavutuste arutamisel iga-aastase hindamise või arenguveestluse raames. Oskuste, kvalifikatsiooni ja kogemuste dokumenteerimiseks võib kasutada ka Europassi<sup>153</sup>. Ajakohane Europassi profiil tagab, et isikul on kogu teave, mis on vajalik elulookirjelduse ja töökohataotluse koostamiseks, ning ta saab kiiresti valmistada töötulemuste arutamiseks oma juhtidega.

Riikide näited	
<b>Itaalia: kutsealase täiendus- koolituse dokumen- teerimine</b>	<p>Koolituse (nii põhi- kui ka täienduskoolituse) mõju mõistmine moodustab kvaliteedi tagamise olulise osa. Teadmine, milline koolitus on tulemuslik, st muudab käitumisviise ja parandab laste õpitulemusi, on aluseks hindamisele ja toetab järgnevaid reforme. Itaalia on välja töötanud eksperimentaalse enesehindamise aruande laste-aedadele. Ministeerium võttis vastu kogu riigis heaks kiidetud hindamismudeli, mida katsetatakse tuhandes riigi- ja erakoolis. Mudel põhineb enesehindamise aruandel, et hõlbustada alusharidusasutuste protsesse ja tulemusi käsitlevat reflektsooni ja eneseanalüüsi. Samuti annab see töötajatele võimaluse analüüsida oma igapäevategevust ja kogu lapsehoiusteemi kvaliteeti. Eneseanalüüs keskendub kolmele asjaolule – lapse üldine areng, lapse heaolu ja lapse õpitulemused – ning selle eesmärk on tagada, et igal lapsel on hea lähtekoht edasiseks eluks.</p> <p>See alusharidussektori katseprojekt põhineb koolides kasutataval riiklikul hindamis-süsteemil. See hõlmab nelja etappi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• alusharidusasutuse enesehindamine;</li> <li>• välishindajate külaskäik;</li> <li>• alusharidusasutuse koostatav parenduskava;</li> <li>• aruanne hindamisprotsessi tulemuste kohta (vastutus).</li> </ul> <p>See on alusharidussektoris kasutatav uus lähenemisviis, mis hõlmas koolipõhise lähenemisviisi kohandamist. Varasema töö tulemusel tehti kindlaks, et koolipõhist mudelit tuleb muuta, et see sobiks väga erinevatele alusharidusasutusele, vastaks laste vanusele ja arusaamale sellest, millised on kvaliteetsed tulemused.</p>

## Kutsealase täienduskoolituse ülesehitus ja pakkumine

Kutsealane täienduskoolitus peaks keskenduma laste vajaduste rahuldamisele töötajate oskuste parandamise läbi; käesolevas jaos uuritakse, kuidas määratlada alusharidustöötajate õpivajadusi. Samuti tunnustatakse, et enamik kutsealastest täienduskoolitustest viiakse läbi alusharidusasutustes, kuid rõhutatakse, et on tähtis teada, milliseid kutsealase täienduskoolituse võimalusi pakuvad teised organisatsioonid, sest nad võivad pakkuda kogemust ja koolitusi, mis on alusharidusasutuses toimuvatest tegevustest erinevad.

<sup>153</sup> <https://europa.eu/europass/en>.

## Õpivajaduste kindlakstegemine

Selle, millist kutsealast täienduskoolitust inimesed vajavad, saab kindlaks teha hindamissüsteemi abil, tegevusi jälgides, alusharidusasutuse järelevalve- ja hindamistegevusi vaadeldes, töötajatega arutades või lastes neil ise valida. Mõnikord pakutakse kutsealast täienduskoolitust üksikisikutele, teinekord aga asutuse kõikidele töötajatele, kui koolitusvajaduste kindlaksmääramise protsess on esile toonud ühise probleemi.

Nende erinevate alt-üles lähenemisviiside puhul teevad koolitusvajadused kindlaks üksikud alusharidusasutused. Seetõttu on kutsealast täienduskoolitust lihtsam kavandada ja korraldada, kui on kokku lepitud, mis on tähtis; seda toetavad:

- kutsealal nõutavate oskuste ja pädevuste kirjeldus (põhipädevuste kogum);
- isikute oskuste ja pädevuste hindamise meetodid;
- kokkulepe selle kohta, kuidas kutsealane täienduskoolitus aitab oskusi ja pädevusi parandada.

Kutsealase täienduskoolituse korraldamine vastavalt üksikisikute vajadustele võib võtta kaua aega, kui koolitus peab toimuma kohapeal ja töötajatele sobival ajal.

Paljudes alusharidussüsteemides esitatakse väga palju taotlusi koolituse läbiviimiseks samadel teemadel (näiteks erivajadustega laste toetamine, kuidas teha koostööd teiste sektorite töötajatega, töötamine laste ja peredega teises keeles jne). Alusharidussektori jaoks võib olla lihtsam kavandada tegevuste seeria, mis eeldab, et küsitakse juhised nendes valdkondades. See võimaldab korraldada täienduskoolitust nn menüüpõhiselt, mille puhul paljud võimalused on eelnevalt määratletud, kuid samas on sektoril võimalik rahuldada üksikisikute koolitusvajadused. Ka sellisel juhul võib kokkulepitud põhipädevuste kogumi kasutamine muuta prognoosimise usaldusväärsemaks ja täpsemaks.

Igal juhul tuleks kutsealase täienduskoolituse korraldamisel ja pakkumisel arvesse võtta sektori põhiväärtusi (nt laste eest hoolitsemise ja nende harimise vaheline tasakaal, lapse õigused, kõigi laste kaasamine jne).

Kutsealase täienduskoolituse sisu käsitlevates aruteludes tuleb arvesse võtta süsteemi tasandi strateegilisi prioriteete, tööandjate ja alusharidusasutuse vajadusi ning üksikute töötajate prioriteete.

Üheksas riigis töötajate ja juhtide seas läbi viidud OECD uuringus<sup>154</sup> uuriti nende peamisi kutsealase täienduskoolituse vajadusi ja tehti kindlaks, et kõige nõutumad olid erivajadustega lastega töötamise oskused (joonis 25):

Joonis 25 - Kutsealase täienduskoolituse vajadused

---

<sup>154</sup> OECD, *Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018*, TALIS, OECD Publishing, Pariis, 2019.

	Erivajadustega lapsed	Kakskeelsed õppijad	Loovuse soodustamine	Töötamine lapsevanematega	Rühma juhtimine	Erineva taustaga lapsed	Mängu soodustamine	Lapse areng	Kirjaoskuse omandamise soodustamine	Laste ülemineku soodustamine
Alusharidus										
Tšiiili	1	2								3
Saksamaa*	1	2		3						
Island	1	2			3					
Iisrael	1		2					3		
Jaapan	1			2				3		
Korea			1	2			3			
Norra	1	2				3				
Türgi <sup>3</sup>	1		3			2				
Taani**	1	3							2	
Lasteasutused alla 3-aastastele lastele										
Saksamaa*	1			2				3		
Iisrael	1		3					2		
Norra	1	2				3				
Taani**	1	2				3				

Allikas: OECD TALIS andmebaas „Starting Strong“, 2018

Juhime tähelepanu ka sellele, et tavaliselt hõlmab alusharidusasutuste juhtide täienduskoolitus järgmist:

- koolitus koos järelmeetmetega;
- võimalus refleksiooniks ja õppimiseks individuaalselt ja rühmas (nt kui koolituses osalevad paljude alusharidusasutuste juhid);
- võimalus luua kolleegide toetusel põhinevaid koostöösuid;
- osalemine näiteks koolituse korraldaja juhtimisotsustes;
- professionaalsete nõustajate ja juhendajate kasutamine.

Süsteemides, kus on kehtestatud põhipädevuste kogum, on erinevad prioriteedid tõenäoliselt omavahel paremini kooskõlas. Kui kõikide alusharidustöötajate põhi- ja täienduskoolitus põhineb põhipädevustel, on lihtsam töötada välja strateegia, mis põhineb isiku varasematel õpingutel, võtab arvesse võimalikke hindamismehhanisme, vastab asutusesisestele ja -välistele kvaliteedi tagamise protsessidele, mille käigus tehakse kindlaks „täiustamist vajavad valdkonnad“, ning toetab ühtset lähenemisviisi töötajate professionaalsuse suurendamisele. Neis süsteemides, kus ei ole kokku lepitud, millised pädevused peavad alusharidustöötajatel olema, on raskem käsitleda kutsealast täienduskoolitust strateegiliselt.

Riikide näited	
<b>Sloveenia: ekspertide nõukogu määratleb prioriteedid</b>	<p>Haridus-, teadus- ja spordiministeerium avaldab igal aastal konkursikutse kutsealase täienduskoolituse pakkumiseks. Üldharidusekspertide nõukogu määratleb prioriteetsed teemad ministeeriumi soovitusel alusel ja koostöös arengu- ja nõustamisasutustega. Seejärel valib hankekomisjon välja koolituskavad ja minister kiidab need heaks.</p> <p>Lasteaiad kavandavad töötajate kutsealase täienduskoolituse enda iga-aastases tööplaanis. Kutsealast täienduskoolitust rahastatakse riigieelarvest ning riik on loonud kutsealase täienduskoolituse pakujate võrgustiku, kes pakuvad heakskiidetud koolituskavasid. Kutsealases täienduskoolituses osalemine on töötajate õigus ja kohustus; lasteaiatöötajatele ja abiõpetajatele on ette nähtud õppepuhkus ja</p>

nende sõidukulud ja osalemistasud hüvitatakse. Riik ja kohalikud omavalitsused annavad vahendid osalemiskulude katmiseks.

Lasteaiaõpetajad, pedagoogid ja abiõpetajad otsustavad ise, millises koolituses nad soovivad osaleda. Suuremate muudatustega (nt õppekava muudatused või muud reformid) seotud koolitustes osalemine on kas kohustuslik või soovituslik. Osalejatele antakse kutsealases täienduskoolituses osalemise eest punkte, mida saab kasutada edutamise taotlemisel.

## Partnerite kaasamine

### Ülikoolid

Ülikoolidel ja muudel kõrgharidusasutustel on oluline roll alusharidustöötajate professionaalsemaks muutmise toetamisel. Lisaks põhikoolituse korraldamisele ja läbiviimisele osalevad nad mitmesugustes täienduskoolitustegevustes. Kõrgharidussektor saab:

- aidata alusharidusasutustel ja ametiasutustel töötada välja kvaliteetsed ja asjakohased kutsealase täienduskoolituse kavad;
- anda ainepunkte (mõnikord Euroopa ainepunktisüsteemi ainepunkte), mida alusharidustöötajad saavad kasutada täiendava kvalifikatsiooni omandamisel;
- pakkuda kutsealast täienduskoolitust koolituskeskustes ja alusharidusasutustes ning toetada üksteiselt õppimist, juhendamist, mentorlust, ühiselt välja töötatud uusi algatusi, vaatlemist ja analüüsi ning arutelusid meeskondade koosolekutel
- kaasata alusharidustöötajaid väikestesse ja suuremahulistesse uuringuprojektidesse;
- toetada mentoreid, kes töötavad alusharidusasutustes praktikantidega, jne.

Paljud alusharidusasutused ja -süsteemid väärtustavad kõrgelt koostööd kõrgharidussektoriga, sest erinevad arvamused ja seisukohad tulevad kasuks.

### Riikide näited

#### Soome: koostöö ülikoolidega

Soome haridusamet (Opetushallitus) toetab alusharidusõpetajate professionaalsuse suurendamist erineval viisil, näiteks korraldavad ülikoolid igal aastal täienduskoolitusi, mida rahastab haridusamet. Alusharidusõpetajate koolitustel arutatakse ja edendatakse järgmisi teemasid: digiõpe, mänguline õpe, hindamine, eripedagoogika, sotsiaalsed ja emotsionaalsed oskused ja pädevused, alusharidusasutuse juhtimine, sooline võrdõiguslikkus, multikultuurne haridus ja keeleteadlikkus

Soome ülikoolid koordineerivad ka paljusid õpetajahariduse projekte, et toetada alusharidusõpetajate kutsealast õpet. Need projektid edendavad riikliku õpetajahariduse kava rakendamist. Õpetajahariduse kavas esitatud strateegilistes suunistes on määratletud Soome õpetajahariduse eesmärgid ja pädevuste arendamine õpetajakarjääri jooksul. Suuniseid kohaldatakse kõikide õpetajate, sealhulgas alusharidusõpetajate suhtes. Näited projektidest, mille raames pakutakse alusharidusõpetajatele koolitust ja materjale:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kollektiivne pädevuste parandamine – pedagoogilised oskused haridussektori ja alusharidusõpetajate töökeskkonna vaheliseks koostööks. Õpetajad omandavad suhtlusoskuse ja tegevusmudelid, mis toetavad laste arengut. Tegevused põhinevad selliste oskuste suurendamisel nagu kaasav meeskonnajuhtimine, koostööõpe ja reformatiivsed, teaduspõhised teadmised.</li> <li>Mentorlus ja õpipartnerlused alushariduses ja lapsehoiuses. Haridussektor ja alusharidusasutused töötavad üheskoos välja mentorluse mudeli, et toetada kutsealase arengu erinevaid etappe. Mentorite koolitus hõlmab alushariduse eriala üliõpilaste töökohapõhist õpet ning alusharidusõpetajate ja juhtide kohanemisaega. Koostöö põhineb partnerlusvõrgustikul, kuhu kuulub üle 60 alusharidusasutuse;</li> <li>Keelelisi ja kultuurilisi erinevusi arvestav pedagoogika ja alusharidus. Projekti raames edendatakse koostöös õpetajatega keelelisi ja kultuurilisi erinevusi arvestavat õpetajaharidust ning olemasolevaid tavasid. Uued tegevusmudelid töötatakse välja teadusuuringute, hariduse ja tegevuse vahelises dialoogis. Levitatud on tasuta digiõppematerjale, mis käsitlevad keelelisi ja kultuurilisi erinevusi arvestavat pedagoogikat.</li> </ul>
<b>Milano (Itaalia): ülikoolide pakutavad täiendõppe- kavad kõikide- le alusharidus- töötajatele</b>	Milano linn pakub ülikoolide korraldatud kutsealast täienduskoolitust alusharidustöötajatele ja alusharidusasutuste juhtidele. Koolitused on teemapõhised ja projekt kestis aastatel 2012–2019. Algatuse raames osales meeskonnapõhises koolituses enam kui 3600 pedagoogi ja 80 Milano alusharidusasutuse juhti. Pedagoogide koolitus keskendus enesekindluse arendamisele, et osaleda asutusepõhistes uuringutes, kasutades enda lähenemisviisi alusharidusele ja lapsehoiule. Juhtide koolituse keskmes oli juhiidentiteedi loomine ja ressursihalduse toetamine.

## Ametiühingud, sotsiaalpartnerid, välisnõustajad

Töötajate professionaalsuse suurendamine (sh töötasusid käsitlevad arutelud ja läbirääkimised, palgaastmed, töötingimused ning töötajate ja tööandja vahelised suhted) on ametiühingutele ja kutseliitudele, kes esindavad töötajaid ja tööandjaid, huvi pakkuv valdkond. Paljudes alusharidussüsteemides pakub sotsiaalpartnerluse mudel tööandjate ja töötajate esindajatele võimaluse arutada süsteemi tasandi küsimusi, mis on seotud töötajate töölevõtmise ja töölt vabastamisega. Sotsiaalpartnereid kaasatakse ka paljudesse erinevatesse tegevustesse, sealhulgas teadus- ja arendustegevus, tõhusa tegevuse kohta tõendite kogumine ja esitamine, rahalise toetuse andmine isikute koolitamiseks ja alushariduse ja lapsehoiu kutseala populariseerimine. Mõnes riigis luuakse haruasutusi, mis uurivad hariduse ja kutseõppe valdkonda ja teevad sellega seotud ettepanekuid. Samuti haldavad nad rahalisi vahendeid. Need tegevused pakuvad häid võimalusi suurendada üldsuse teadlikkust valdkonnas toimuvast tööst ja võimalustest motiveerida ja toetada sektori töötajaid.

Väikestes alusharidusasutustes võib kutsealase täienduskoolituse korraldamine ja töötajate professionaalsuse suurendamise toetamine olla keerukam. On oht, et alusharidusasutused satuvad isolatsiooni ja ei saa kasutada suuremate organisatsioonide ja võrgustike võimalusi. Alusharidusasutuste juhtimist käsitlevas Strehmeli uuringus<sup>155</sup> märgitakse, et alusharidusasutustel on kasulik olla katusorganisatsioonide või võrgustike liige, sest need saavad tõenäolisemalt pakkuda asjakohast kutsealast täienduskoolitust, tagades samas organisatsiooni sõltumatuse.

<sup>155</sup> BAGE – Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e. V. (2019). Die besondere Qualität – Rahmenkonzept der BAGE zur besonderen Qualität von Elterninitiativen. Berliin

## Riikide näited

### Taani: ametiühingute uuringud

BUPL (pedagoogide ametiühing) esindab kuni 90% lastesõimede (0–3-aastased lapsed), lasteaedade (3–6-aastased lapsed), igas vanuses lastele mõeldud laste-asutuste (0–6-aastased lapsed), pikapäevarühmade (6–10-aastased lapsed) ja noorteklubide (14–18-aastased noorukid) töötajatest Taanis. Ametiühingu tegevus hõlmab järgmist:

- rahastatud teadusuuringud, mis käsitlevad näiteks alternatiivset soodendi-teeti ja soolist võrdõiguslikkust, digiajastu pedagoogikat, alusharidusasutuste töökeskkonda ja ühiskonna suhtumist pedagoogidesse (760 000 eurot 2019. ja 2020. aastal);
- kutsealase arengu strateegia, mis hõlmab pedagoogide paremat ettevalmis-tust, suuremat kutsealast iseseisvust ning eetika ja hinnangute rohkemat kasutust alushariduse kvaliteedi parandamiseks;
- toetus ametiühingu üksikutele liikmetele uuringute läbiviimiseks (145 000 eurot aastas);
- Roskilde Ülikooli teadusuuringute rahastamine (600 000 eurot).

### Rootsi: ametiühingu panus

Rootsi alusharidus- ja lapsehoiutöötajate ametiühingud Lararförbundet (õpetajad) ja Kommunal (abiõpetajad) on teinud koostööd alusharidustöötajate värbamise ja alushariduse kvaliteediga seotud olulistes küsimustes. 2011. aastal saatsid nad kõigile omavalitsustele ühiskirja uue õpetamismeetodi ja õppekava kohta. Kirjas rõhutati, et lasteaias kasutatavad erinevad oskused täiendavad ja rikastavad üksteist. Samuti sooviti, et selgitataks, milline on iga lasteaiatöötaja roll vastavalt uutele juhenddokumentidele. 2018. aastal toimunud õppekava läbivaatamise käigus tegid ametiühingud valitsusele ettepanekuid töötajate rolle käsitlevate muudatuste kohta, mis olid vajalikud, et luua kindel arusaam abiõpetajate rollist õppekava rakendamisel. 2018. aastal avaldas Kommunal neid küsimusi käsitleva dokumendi „Sinu lapse tulevik“.

### Sloveenia: ametiühingu toetus alushari- dustöötajatele

Sloveenia haridus-, teadus- ja kultuuritöötajate ametiühing (SVIZ) on suurim sõltu-matu demokraatlik Sloveenia avaliku sektori huviorganisatsioon, mis ei ole seotud ühegi erakonnaga. Ta esindab haridustöötajate huve, kaitseb nende majanduslikku ja sotsiaalset seisundit ning kinnitab hariduse rolli ja tähtsust iga ühiskonna eduka tuleviku alustalana.

Ametiühing korraldab alusharidustöötajate konverentse. Need pakuvad võima-lust arutada töötajate seisundit ja ülesandeid ning võtta vastu uusi õigusakte ja muuta alusharidustöötajate töötingimusi (mis on osaliselt seotud õigusaktidega ja osaliselt pedagoogikaga). Samuti pakutakse ametiühingu liikmetele õigusabi, korraldatakse lasteaedades töötavatele ametiühingu esindajatele haridusseminare ja antakse teavet lasteaedadega seotud erialaste küsimuste kohta.



<b>Prantsusmaa: sektori vaatlus- keskused</b>	<p>Prantsusmaa alushariduse ja lapsehoiu vaatluskeskust<sup>156</sup> juhivad sektori sotsiaal-partnerid.</p> <p>Vaatluskeskus tegeleb järgmisega:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• alushariduse ja lapsehoiu ametite edendamine;</li> <li>• kutsealase mitmekesisuse toetamine;</li> <li>• meeste kaasamine alusharidusse.</li> </ul>
<b>Taani: töökohapõhine õpe praktika- konsultantide juhendamisel</b>	<p>Taanis on 67% alusharidustöötajatest kas pedagoogilise abi haridus bakalaureuse-kraad pedagoogikas. See tähendab, et rohkem kui 30% Taani alusharidustöötajatest puudub kutsequalifikatsioon. Alates 2017. aastast on alusharidustöötajatele pakutud võimalust saada juhiseid riiklikult praktikakonsultantide („praksiskonsulenter“) meeskonnalt.</p> <p>Eesmärgiks on toetada Taani kohalikke omavalitsusi ja alushariduse pakkujaid õppetöö kvaliteedi parandamisel, eelkõige seoses ebasoodsas olukorras olevate lastega. Praktikakonsultandid pööravad erilist tähelepanu kuni 2-aastaste laste õpikeskkonna kvaliteedi parandamisele, sest see on esmatähtis kõikide laste heaolu, õppimise, arengu ja hariduse tagamiseks.</p> <p>Sihtrühmaks on alusharidusasutuste pedagoogilised töötajad ja juhid ning asjaomased kohaliku omavalitsuse juhid ja spetsialistid, kes toetavad õppetöö muutusi.</p> <p>Praktikakonsultantide töö eesmärk on tagada, et uute pädevuste õppimine ja arendamine toimub konkreetses alusharidusasutuses, kus isikud töötavad.</p> <p>Konsultantide nõuanded põhinevad raamistikul, mille sisu on seotud tugevdatud õppekavaga. Alusharidusasutuste õppetöö kvaliteedi parandamine toimub eriti olulistes valdkondades, millel on arengupotentsiaali, st</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• turvaline ja pedagoogiline õpikeskkond;</li> <li>• kaasav ja diferentseeritud koostöö lapsevanematega;</li> <li>• tugev kutsealane juhtimine;</li> <li>• hästi korraldatud valdkondadevaheline koostöö.</li> </ul> <p>Kohalik omavalitsus taotleb toetust ja valib osalevad lasteaiad. Toetust kavandatakse ja arendatakse edasi tihedas koostöös, et see vastaks kohaliku omavalitsuse strateegilistele ja arenguvajadustele ning alusharidusasutuste pedagoogilistele nõuetele. Rõhku pannakse pidevale dialoogile meetodite ja lähenemisviiside üle, et kasu osalejatele oleks võimalikult suur. Praktikakonsultandid keskenduvad kolmele suunale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagoogiline suund hõlmab tegevuse vaatlust ja tegevust käsitlevaid nõuandeid, konkreetsele asutusele mõeldud juhiseid ja teadmiste parandamist;</li> <li>• Alusharidusasutuste suutlikkuse suurendamise suund hõlmab nõuandeid juhi rolli ja tegevuse kohta, et toetada süstemaatilist analüüsi ja hindamist, ning praktilist toetust eesmärkide saavutamiseks;</li> </ul>

<sup>156</sup> <http://www.metiers-petite-enfance.fr/>.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kohaliku omavalitsuse suutlikkuse suurendamise suund hõlmab strateegilise ja organisatsioonilise juhtimise kvaliteedi tõstmist, andmetel põhineva ja läbimõeldud tegevuse toetamist ning valdkondadevaheliste meeskondade süstemaatilist kaasamist.</li> </ul>
<b>Sloveenia: direktorite kohtumised ja iga-aastane konverents</b>	<p>Riiklik haridusjuhtide kool pakub lasteaiadirektoritele võimalusi jagada praktilisi kogemusi ja teooriaid iga-aastaselt riikliku konverentsil ja teiste kohtumiste käigus. Nendel üritustel kohtuvad lasteaiadirektorid teiste lasteaeade direktoritega ja spetsialistidega, haridusministeeriumi ja riigiasutuste esindajatega, kodu ja välismaiste haridusteadlastega. Arutatakse erinevaid teemasid, eelkõige neid, mis on seotud hariduse juhtimisega. Nende kohtumiste peamised eesmärgid on:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>hariduse juhtimist ja rahastamist ning haridusalaseid õigusakte käsitlevate aktuaalsete küsimuste lahendamine;</li> <li>lasteaeade, alg- ja keskkoolide direktorite, nende asetäitjate ja muude spetsialistide professionaalsuse süstemaatiline suurendamine;</li> <li>hariduse valdkonna kogemuste ja heade tavade vahetamine;</li> <li>teadlaste ja teiste ekspertide teoreetiliste teadmiste jagamine;</li> <li>suhete tugevdamine haridusministeeriumi, riigiasutuste ja direktorite vahel.</li> </ul>
<b>Eesti: vabaühenduste kaasamine töötajate põhipädevuste või -kvalifikatsioonide arendamisse</b>	<p>Haridus- ja teadusministeeriumi strateegiline partner MTÜ Hea Algas registreeriti ametlikult 1996. aastal vabaühendusena, mille eesmärk on hallata Eestis haridusprogrammi „Hea algus“. Haridus- ja teadusministeerium toetab rahaliselt alusharidusõpetajate haridust.</p> <p>Suure osa Hea Alguse tegevusest moodustab koolieelse lasteasutuste direktorite, õpetajate ja abiõpetajate põhipädevuste arendamine kutsealase täienduskoolituse ja juhendamise kaudu.</p> <p>Tuginedes koolieelse lasteasutuse riiklikule õppekavale ja lasteaiatöötajate kutsesstandarditele, tegeleb Hea Algas järgmisega:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>töötab välja ja arendab edasi metoodikat, mis keskendub tegevuste ja mängu kaudu õppimisele;</li> <li>toetab iseseisvat otsustamist;</li> <li>aitab luua lapsekeskset keskkonda, mis vastab laste, õpetajate ja lapsevanemate vajadustele;</li> <li>loob haridusasutuste võrgustiku, kes rakendavad asutusekeskset metoodikat tihedas koostöös üksteisega, ülikoolidega ja haridusametnikega.</li> </ul> <p>Hea Algas arendab õpetajate põhipädevusi erinevate arendusprojektide kaudu, tuginedes rahvusvahelistele kogemustele ja töötades välja uusi alushariduse tegevusvaldkondi. Eestis tehtud uuringud<sup>157</sup> on näidanud, et programmis Hea Algas osalevad koolieelsed lasteasutused pakuvad kvaliteetsemat teenust</p>

<sup>157</sup> Öun, Ugaste, Tuul & Niglas, 2010; Peterson, Veisson, Hujala, Sandberg & Johansson, 2016

kui teised alusharidusasutused. Aastatel 2008–2020 pakkus Hea Algas lasteaiaõpetajatele kutsealase täienduskoolituse programmi ja toetad kutse-kvalifikatsioonide ja pädevuste omandamist kõikides Eesti maakondades.

## Õpistrateegiad

Alusharidustöötajate enesetäiendust toetavaid lähenemisviise on lugematu hulk – väga palju korraldatakse täienduskoolitusi alusharidusasutustes, kasutades asutusesiseseid teadmisi. Mõnikord on aga parem kasutada asutusevälist täienduskoolituskava, näiteks siis kui aluskoolitusse tehakse muudatusi süsteemi tasandil.

Kutsealane täienduskoolitus on tulemuslik, kui see põhineb alusharidusasutuse tegevusel või on lõimitud sellesse. Täienduskoolitus on eriti tulemuslik, kui see hõlmab tagasisidet selle kohta, kuidas on muutunud töötajate tegevus; näiteks on leitud, et videotagasiside lühiajalise koolituse kohta on tõhus vahend laste eest hoolitsemise ja nende kõne stimuleerimisega seotud oskuste parandamisel. Samuti on sellel positiivne mõju laste kõne arengule ja kognitiivsele arengule<sup>158</sup>.

Kutsealast täienduskoolitust käsitleva strateegia esmatähtis osa on kõige sobivamate õpimeetodite kujundamine. Mõned lähenemisviisid on teistest tulemuslikumad. Lisaks ei soovi mitte kõik õppida samal viisil. Individuaalsete eelistuste arvesse võtmine suurendab kutsealase täienduskoolituse mõju ja aitab parandada teenuse kvaliteeti.

### Tavaliselt suurendavad alusharidussektoris korraldatava kutsealase täienduskoolituse tõhusust ja mõju järgmised tegurid:

- töötajate võimalus analüüsida õpitut. See võib hõlmata enesehindamist;
- koolitus tunnustab lapsekeskse õppe tähtsust;
- pädevuste arendamine, mis on asjakohased osalejate töökohal;
- teadmiste ja praktika ühendamine, tuginedes tõenditele selle kohta, mis toimib;
- keskendumine meeskonnatööle;
- keskendumine konkreetsetele ülesannetele või tegevustele, mis on isiku jaoks olulised;
- töötajate võimalus teha koostööd ja kujundada meeskonnapõhine lähenemine teenuse osutamisele.

Otsustajatel ja alusharidusteenuse osutajatel on kasulik kaaluda paljusid erinevaid õpistrateegiaid ja toetada osalemist neis koolitustes, mis on alusharidustöötaja jaoks kõige asjakohasemad, vastavad nende vajadustele ja võimalustele.

## Professionaalsed õpikogukonnad

Euroopa kvaliteediraamistikus märgitakse, et „kogemus näitab, et head mõju avaldavad asutuste sees ja asutuste vahel toimivad professionaalsed õpikogukonnad, mille raames eraldatakse aega ja ruumi töötajate kollegiaalsetele tavadele ja ühistevõimusele“. Ka OECD märgib<sup>159</sup>, et „meeskonnatöö ja

<sup>158</sup> *Early childhood care: working conditions, training and quality of services – A systematic review*, Eurofound, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2015.

<sup>159</sup> OECD, *Engaging Young Children: Lessons from Research about Quality in Early Childhood Education and Care, Starting Strong*, OECD Publishing, Pariis, 2018.

võrgustumise võimalused mõjutavad seda, kuivõrd töötajad tunnevad, et neid toetatakse ja et nad on osa meeskonnast ning seda, kas organisatsioonil on ühtne visioon ja missioon, mis omakorda mõjutab töötajate tegevust ja teenuse kvaliteeti“.

Professionaalsed õpikogukonnad on tõepoolest üks kõige populaarsemaid alusharidussektoris kasutatavaid kutsealase enesetäiendamise vorme. Professionaalne õpikogukond on määratletud<sup>160</sup> kui „rühm inimesi, kes pidevalt, analüüsivalt, koostöös, kaasavalt, õppimisele orienteeritult ja kasvu soodustavalt jagavad kogemusi ja hindavad kriitiliselt oma tegevust“. Eesmärgiks ei ole mitte „olla professionaalne õpikogukond“, vaid parandada laste ja nende perede heaolu ja õpikogemusi. Samas aruandes tuuakse välja viis valdkonda, kus on vaja:

- et töötajad peaksid sageli kolleegidega igapäevasel tegevusel põhinevat „analüüsivat ja põhjalikku dialoogi“ haridusküsimuste üle;
- et töötajad „avalikustaksid“ oma tegevuse, jälgides üksteist, andes tagasisidet, kavandades ühiselt, luues suhteid naabruskonna ja kogukonnaga ning pidades dialoogi lapsevanematega.;
- investeerida „kollektiivsesse vastutusse“: õpetamisprotsessi parandamist ei peeta enam ainuüksi asutuse juhi või ühe pedagoogi ülesandeks, vaid pigem vastutab selle eest kogu kollektiiv;
- keskenduda laste õigustel ja mitmekesisuse austamisel põhinevate ühise visiooni ja ühiste väärtuste saavutamisele;
- investeerida „juhtimisse“ kui võimsasse tegurisse, mis aitab muuta alusharidusasutuse töökultuuri.

Need professionaalsed õpikogukonnad pakuvad osalejatele võimalust jagada näiteid oma tegevusest ja neid arutada ning ergutavad meeskonnapõhist analüüsi selle üle, kuidas korraldada ja juhtida laste tegevusi. Selline lähenemisviis võimaldab töötajatel:

- jagada parimaid tavasid;
- keskenduda tegelikele näidetele ja probleemidele;
- võtta vastutus enda õpitegevuste korraldamise eest;
- kasutada mentorlust ja juhendamistehnikaid õppimise soodustamiseks;
- töötada meeskonnas ja koos peredega;
- analüüsida oma tegevust;
- võtta kollektiivne vastutus koolitus- ja arendusprotsessi eest;
- korraldada kutsealast täienduskoolitust enda töökohas.

Töötajate eri rühmade vahelise koostöö tähtsust ja väärtust on nimetatud ka projektis Erasmus+ VALUE<sup>161</sup>. Selle algatuse raames viidi läbi katseprojektid Belgias, Taanis, Portugalis ja Sloveenias ning uuriti, millist kasu annab koolieelse lasteasutuse õpetajate ja abiõpetajate vahelise koostöö toetamine. Tehti kindlaks põhimõtted, mis tuleb kokku leppida, et tagada koostöine tegevus ja õppimine:

<sup>160</sup> Sharmahd N., Peeters J., Van Laere K., Vonta T., De Kimpe C., Brajković S., Contini L., Giovannini D.; *Transforming European ECEC services and primary schools into professional learning communities: drivers, barriers and ways forward*, NESET II report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017

<sup>161</sup> VALUE – mitmekesisuse väärtustamine lapsehoius ja hariduses. [www.value-ecec.eu](http://www.value-ecec.eu)

- juhendaja roll on esmatähtis;
- piisavalt võimalusi oma seisukohtade avaldamiseks, et luua turvaline õpikeskkonda;
- kõigi töötajate tunnustamine ja hindamine;
- kutsealase identiteedi ja enesekindluse tugevdamine;
- kutsealane tegevus hariduse ja lapsehoiu seisukohast;
- kollektiivne vastutus;
- meeskonna ühine visioon ja ühised väärtused;
- klassis toimuvate tegevuste jagamine ja vajadus vältida valdkondlikku territoriaalsust;
- kõigi meeskonnaliikmete vahel heade suhete loomine ja koostööoskuste arendamine.

Projektis rõhutati, et koostöö toetamiseks on vaja õigeid struktuurilisi tingimusi, näiteks lapsevaba aeg töötajatele, meeskonnatööd toetav juhtkond ja piisavalt aega muutusteks. Professionaalsed õpikogukonnad vajavad toetust, et nad oleksid jätkuvalt tõhusad ja jätkusuutlikud

## Eneseanalüüs ja individuaalsed õpikavad

Töötajate arendamise eest vastutavad nii üksikisikud kui ka nende tööandjad – koos saavad nad korraldada kutsealase täienduskoolituse, mis suurendab motiveeritust, aitab hoida töötajaid ja parandab teenuse kvaliteeti. Seda saab kõige paremini saavutada, uurides, kuidas inimesed praegu töötavad, ja tehes, mis nende tegevust parandaks. Tegevuste standardiseeritud hindamine ja dokumenteerimine aitab tagada suurema järjepidevuse ja läbipaistvuse.

Üks kõige sagedamini kasutatav lähenemisviis on individuaalsete õpikavade loomine, mis põhinevad eneseanalüüsil ja koolitusvajaduste ise kindlaks määramisel. Aidata töötajatel mõelda kriitiliselt läbi oma tegevus on üks asutuse juhi ülesandeid. Kriitiline ja realistlik eneseanalüüs võib põhineda tõenditel selle kohta, kuidas isik töötab lastega, kuidas ta panustab kogu asutuse töösse ning osaleb töötajate koosolekutel ja teistes asutuses toimuvates tegevustes. Sageli on tulevaste arengu- ja koolitusvajaduste suhtes kokku leppimisel esimeseks sammuks arutelu asutuse juhiga, mis põhineb isiku eneseanalüüsil.

### Riikide näited

#### **Belgia (Flandria): kutsealane täiendus- koolitus uutele töötajatele**

Projekt „Kleine kinderen Grote Kansen“ aitab uutel pedagoogidel mõista, mis on laste vaesus ja mida tähendab vaesuses elamine tegelikkuses. Projekt kujutab endast kontseptuaalset raamistikku, mis kirjeldab kvaliteetset alusharidust ja lapsehoidu ning selgitab üksikasjalikult, mis on laste vaesus ja kuidas töötada vaesuses elavate laste ja peredega. Projekti raames korraldati konverents 400 töötajale kaheastmelise süsteemi mõlemast osast ning tehti video, milles jälgiti ühte alusharidusõpetajat ühe aasta jooksul. Koolituse eesmärgil kasutatakse viit ühetunnist videoklippi refleksiooniks ja analüüsiks.

	<p>Igas videoklipis näidatakse, mida õpetaja teeb; kirjeldatakse, mida võiks teha; näidatakse, kuidas õpetaja viib sama tegevuse läbi pärast koolituse läbimist ja toetuse saamist ning kuidas õpetaja analüüsib uut lähenemisviisi. Projekti esimene etapp toimus 2015.–2018. aastal ja hõlmas kõiki lasteaiaõpetajatele õpetajakoolituse pakkujaid ja pedagoogilist nõu andvaid ameteid. Projekt jätkus aastatel 2018–2020. Jätkeuetaap keskendus esimese etapi tulemuste rakendamisele.</p>
<b>Eesti: enese-refleksioon kutsealase täienduskoolituse vajaduste kindlaksmääramiseks</b>	<p>Pedagooge julgustatakse kasutama eneserefleksiooni, et valida enda kutsealase arendamise meetod. Neile annavad nõu asutuste juhid ja mentorid.</p>
<b>Malmö (Rootsi): kolleegide vastastikkune külastamine</b>	<p>Erinevate tegevustega tutvumiseks kasutatakse kolleegide vastastikkust külastamist. Malmö kohalik omavalitsus on koostanud kolleegide vastastikkuse külastamise kriteeriumid, mis põhinevad riiklikul õppekaval. Neid kriteeriume kasutatakse lasteaiaõpetajate enesehindamistes ja välishindamistes, mille viib läbi väike omavalitsust toetav pedagoogiline meeskond, kuhu kuuluvad eripedagoogid ja teiste lasteaedade juhatajad. Kolleegide vastastikkuse külastamise eesmärk on suurendada isikute suutlikkust analüüsida enda tegevust alusharidusasutuses ja pakkuda töötajatele võimalust arutada oma tegevust kolleegidega, kellel on teistsugune vaatenurk.</p> <p>Kolleegide vastastikkuseid külastusi hinnati küsimustikuga, mis saadeti aastatel 2014–2016 kaks korda aastas kõigile osalevatele lasteaedade juhatajatele. 2016. aasta hindamine hõlmas intervjuusid alusharidustöötajate ja juhtidega, pedagoogilise tugimeeskonna juhtidega ja piirkondlike alusharidusjuhtidega. Hindamine näitas, et vastajad leidsid, et kvaliteedikriteeriumid ja enesehindamise protsess toetavad lasteaias ühtse tegevuse arendamist ja selle ühtset analüüsimist. Hindamist kasutati kolleegide vastastikkuse külastamise mudeli täiustamiseks ning selle tulemuseks oli jagatud vastutus, et vähendada töötajates tunnet, et neid kontrollitakse.</p>

## Veebipõhine ja e-õpe

Alusharidussektoris on kõigis kutsevaldkondades kasvanud veebipõhise õppe pakkumine ja kasutamine, seda eelkõige koroonaviiruse kriisi ajal. Võimalik rahaline sääst, võimalus muuta kiiresti koolituse sisu ja töötajate võimalus osaleda koolituses igal ajal ja mis tahes kohast on suurendanud huvi selle õppevormi vastu. See hõlmab vaba juurdepääsuga veebipõhiseid massikursuseid (MOOC; ingl. k. massive open online course) virtuaalkonverentse, veebinare, internetipõhist personaalset mentorlust ja juhendamist. Siia kuuluvad ka internetipõhised vaba juurdepääsuga kvaliteetsed õppematerjalid.

Hiljuti läbi viidud Eurofoundi uuringus<sup>162</sup> uuriti mõningaid koolituskursusi, mis sisaldasid internetipõhist komponenti. Poolas pakuvad nii avalik-õiguslikud koolitusasutused (nt Hariduse Arengukeskus ja Lublini sotsiaalteaduste kõrgkool) kui ka eraõiguslikud koolitusasutused (nt ettevõtte MrM Soft Marek Maroszek) e-koolitusi lasteaiaõpetajatele, eripedagoogidele, psühholoogidele ja lapsevanematele puuetega laste toetamiseks.

<sup>162</sup> Eurofound, *Access to care services: Early childhood education and care, healthcare and long-term care*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2020.

Need kursused hõlmavad õigusküsimusi ning lasteaias laste toetamise teoreetilisi ja praktilisi aspekte. Rumeenias käivitas puuetega laste õiguste Euroopa keskus õpetajatele mõeldud e-kursuse, mis koosneb viiest ühetunnisest internetiesitlusest. Kuigi kursus ei ole interaktiivne, peavad osalejad täitma hindamisküsimustiku, et saada kursuse läbimise kohta tunnistus

Kuigi e-õppel on märkimisväärsed eelised kutsealase täienduskoolituse pakkumisel ja selles osalemisel, on ka probleeme, mida otsustajad ja koolituse pakkujad peavad arvesse võtma e-õpet pakkudes ning alusharidustöötajad ja tööandjad seda võimalust kasutades.

### Eelised

- E-õpe võimaldab jõuda laiema sihtrühmani (õpetajakoolitust läbivad üliõpilased, õpetajad, pedagoogilised nõustajad ja paljud alusharidusspetsialistid); samuti aitab see jõuda maapiirkondades või äärealadel elavate töötajateni;
- Veebis kättesaadavad koolitusmaterjalid aitavad õppida isegi suuremal alusharidustöötajate rühmal;
- See võimaldab kiiresti tutvustada viimaseid poliitikavaldkonna arengusuundi, uute teadusuuringute tulemusi või innovatiivseid tegevusi, laiendades seega alusharidustöötajatele pakutavate teadmiste baasi;
- Seda saab sobitada muude tööülesannetega; õppija saab õppida enda valitud tempos
- Tehnoloogia kasutamine kursuse läbimiseks aitab arendada digioskusi;
- E-kursuste ja -ürituste korraldamine ning neis osalemine võib olla odavam kui vahetu osalemine (vaatamata isegi sellele, et veebipõhised massikursused on üha sagedamini tasulised);
- Professionaalsuse suurendamise protsessi saab süvendada, pakkudes näiteks sisu, mis on struktureeritud ja vastab professionaalsuse tõhusa suurendamise nõuetele;
- See võimaldab diferentseerimist, sest osalejad saavad vastavalt enda eelistusele tutvuda mõne koolituse osaga süviti;
- Kasutada saab paljusid erinevaid õpetamis ja hindamismeetodeid ning võimalusel anda isikustatud tagasisidet;
- E-õpe võib pakkuda võimalusi koostööks kutseala erinevaid aspekte käsitlevate koolituse pakkujate vahel, näiteks õpetajate koolitajate ja (pedagoogiliste) nõustajate vahel. Samuti võib see soodustada korrapärast suhtlemist.



### Raskused

- Kuna alusharidus ja lapsehoid on väga praktiline valdkond, seab see piirangud sellele, mida saab veebis õpetada;
- Alusharidustöötajatel peavad olema sobivad seadmed ja minimaalsed digioskused;
- E-õppes edukaks osalemiseks peab olema distsiplineeritud ja sihikindel; veebipõhistelt massikursustelt väljalangemise määr on kõrge; alati pole alguses selge, kui palju aega kogu protsess nõuab. Kursuse jooksul satuvad osalejad sageli ajahätta ja võivad seetõttu enneaegselt loobuda.
- Tunnistust sageli ei anta (nt makrotasandil); veebipõhisel massikursusel osalemist alati ei kontrollita. See võib mõjutada alusharidustöötajaid koolituses mitte osalema ja nende organisatsiooni osalemist mitte toetama.
- Vaba juurdepääsuga veebipõhise massikursuse väljatöötamine nõuab koolitajalt suurt jõupingutust ja palju aega, sest see on enamat kui lihtsalt kursuse internetti ülespanek: protsessi käigus on vaja saada tagasisidet ja protsessi kontrollida. Samuti peab olema olemas vajalik taristu.

Soovitused e-õppe kasutamiseks kutsealase täienduskoolituse strateegiana ja selles edukaks osalemiseks:

- e-õpet tuleks käsitada kui professionaalsuse suurendamise täieõiguslikku vormi ning see peaks olema sätestatud alusharidusasutuse koolituspoliitikas. See tähendab, et tuleb anda aega veebikursustel/-üritustel osalemiseks ja võimalus õpitu või uuenduslike meetodite rakendamiseks;
- e-õppe kavandamisel tuleks võimalusel ette näha tunnistuse andmine, stiimulid ja sertifitseerimine;
- kehtestada tuleks kvaliteedikontrolli mehhanismid, eelkõige kursuste või veebipõhiste massikursuste kvaliteedi tagamiseks;
- teiste sidusrühmadega kontakti kaotamise vältimiseks tuleb teha koostööd näiteks õpetajakoolituse pakujatega ja pedagoogilise nõustamise ametitega.

Riikide näited	
<b>Milano (Itaalia)</b>	Milano on välja töötanud kaks e-kurust, mis on kohustuslikud linna kõigile alusharidustöötajatele. Kumbki 2,5-tunnine kursus põhineb avaliku sektori alushariduse ja lapsehoiu õppekaval, mida on muudetud, et see sobiks kohalike oludega. Pärast kursuse läbimist osalevad kõik vastastikku õppimise üritusel, et arutada kolleegidega oma tööd.
<b>Hispaania</b>	Hispaania haridus- ja kutseõppeministeerium pakub riikliku haridustehnoloogia ja õpetajakoolituse instituudi (INTEF) vahendusel palju erinevaid e-õppe võimalusi (nt tuutoritega kursused, vaba juurdepääsuga veebipõhised massikursused, veebipõhised nanokursused (NOOC) <sup>163</sup> , veebinarid) kõikide haridustasemete õpetajatele, sealhulgas alusharidustöötajatele. Veebipõhised koolitused hõlmavad erinevaid teemasid, mis on alusharidustöötajate jaoks asjakohased, näiteks uute tehnoloogiate kasutamine õppes, projektipõhine õpe, õpiruumide kujundamine või algoritmiline mõtlemine. Samuti pakutakse erikursusi alushariduse ja lapsehoiuga

<sup>163</sup> NOOC on veebipõhine nanokursus. See on paaritunnine mikrokursus, mis aitab osalejatel omandada vajalikud digioskused. Nanokursuse maht on üks kuni kolm tundi; vahel on kursus pikem ja kestab kuni 20 tundi.

	<p>seotud teemadel, nt projektipõhine õpe lasteaias, vaba juurdepääsuga õppematerjalide koostamine lasteaias jaoks, loogilise mõtlemise arendamine, robotika või kakskeelne õpe alushariduses<sup>164</sup>.</p> <p>Veebipõhiste kursuste platvorm kogub ja analüüsib andmeid osalejate ja osalemise, veebiarutelude ja kursuse lõpetanute tulemuste kohta jne.</p>
<b>Belgia (Flandria)</b>	<p>Flaami haridusministeerium avaldab teabe kaugõppevõimaluste kohta oma veebisaidil<sup>165</sup>: Need võimalused on järgmised:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• veebinarid koos pedagoogilise nõustamisega, mis käsitlevad distantsõpet kõikidel haridustasemetel. Neid veebinare<sup>166</sup> vaadatakse tavaliselt pärast arutelu lõppemist;</li> <li>• Facebookis korraldatud otsearutelud, mida juhib alushariduse spetsialist ja mis käsitlevad distantsõpet mudilastega<sup>167</sup>;</li> <li>• erinevad õppematerjalid õpetajatele, sealhulgas loetelu erinevate koolitusasutuste pakutavatest kutsealastest täienduskoolitustest. See loetelu<sup>168</sup> ei ole ammen-dav, sest koolitajad registreerivad oma tegevusi andmebaasis ise.</li> </ul> <p>Lisaks pakub pedagoogilise nõustamise teenistus palju digiõppe võimalusi, näiteks:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">GO! (flaamikeelse kogukonna haridus) - tundide digiteerimine veebinaride abil</a></li> <li>• <a href="#">Katholiek onderwijs Vlaanderen (Flandria katoliiklik haridus) - distantsõpe</a></li> <li>• <a href="#">OVSG - veebinarid (Onderwijssecretariaat van de Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap (flaamikeelsete linnade ja kohalike omavalitsuste haridussekretariaat)): Internetis õpetamine? Kuidas seda teha?</a></li> </ul>

## Uuringutes osalemine

Paljud pedagoogid ja teised alusharidustöötajad soovivad osaleda uuringutes, et analüüsida enda tegevust või mõista paremini alushariduse mõningaid teoreetilisi aspekte. Sageli soovivad nad täiendada põhikoolituse käigus omandatud teadmisi ja omandada teadmisi uuringumeetoditest ja tegevuste süstemaatilisest hindamisest. Neis süsteemides, kus iga töötaja õpitulemused dokumenteeritakse ja/või kasutatakse isikustatud profile, on töötajatel suhteliselt lihtne avaldada soovi osaleda alusharidust käsitlevates uuringutes või nendega tutvuda. Sageli toimub see koostöös kohaliku või partnerkõrgkooliga ning hõlmab osalemist alusharidusasutuses toimuvates uuringutegevustes, seminaridel ja konverentsidel osalemist või uuringute algatamist ja läbiviimist.

<sup>164</sup> Teave kõigi veebipõhiste koolituste kohta, mida pakub Hispaania haridus- ja kutseõppeministeerium, on kättesaadav järgmiste linkide kaudu: tuutoriga kursused <http://formacion.intef.es/>, MOOC ja NOOC <https://enlinea.intef.es/courses>.

<sup>165</sup> <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/aanpak-en-communicatie-bij-afstandsleren>

<sup>166</sup> [https://toll-net.be/moodle/xertetoolkits/play.php?template\\_id=43349#page1](https://toll-net.be/moodle/xertetoolkits/play.php?template_id=43349#page1)

<sup>167</sup> [https://www.facebook.com/klasse/videos/fb-live-over-preteaching-met-kle-ters/545749373036369/?\\_so=permalink&\\_rv=related\\_videos](https://www.facebook.com/klasse/videos/fb-live-over-preteaching-met-kle-ters/545749373036369/?_so=permalink&_rv=related_videos)

<sup>168</sup> <https://www.klascement.net/nascholing-of-activiteit/107797/dag-van-de-kleuter-voor-peuter-en-kleuteronderwijzers/?previous>

Programmi „Erasmus+“ projekt START<sup>169</sup> on näide edukast koostööst alusharidusspetsialistide ja uuringuasutuste vahel. See töö hõlmab uute meetodite katsetamist, et parandada alushariduse ja lapsehoiu kvaliteeti, hõlbustades üleminekut ühest alusharidusasutusest teise ja ühelt haridustasemelt teisele.

## Töövarjuks olemine

Kolleegide vastastikuse külastamise üheks osaks võib olla töövarjuks olemine. See annab töötajatele võimaluse töötada pikemat aega koos sama tööd tegeva kolleegiga samast või teisest alusharidusasutusest. Töövarjuks võivad olla praktikandid, uued töötajad ja ka kogenumad töötajad. Töövarjuks olemine on kõige tulemuslikum, kui osalejad saavad eelnevalt kokku, et arutada oma eesmärgi, ning neil on pärast aega tegevust analüüsida ja sellest õppida. Paljud alusharidusasutused on kasutanud programmi „Erasmus+“ toetust (1. põhimeede<sup>170</sup>), et saata töötajat töövarjuks teistesse riikidesse.

Riikide näited	
<b>Milano (Itaalia)</b>	<p>Igal aastal külastavad alusharidustöötajad kolme teist alusharidusasutust, et näha, mida teised teevad. Kõikides Itaalia koolides saavad uued õpetajad külastada kohanemisaastal (eraldi või väikese rühmana) koole, mida peetakse uuenduslikeks.</p> <p>Külastuste eesmärk on soodustada koostööd, dialoogi ja vastastikku õppimist. Külastuste eesmärk on motiveerida töötajaid, suurendada nende huvi ja soovi uuringutes osaleda ja tegevusi uute õpetamismeetodite ja tehnoloogiliste uuenduste abil täiustada. Selliste külastuste raames võidakse veeta kaks täispäeva vastuvõttas koolis.</p>
<b>Gent (Belgia)</b>	<p>Genti linna lapsehoiuamet on loonud professionaalsed õpikogukonnad organisatsiooni kõikidel tasanditel.</p> <p>See hõlmab töövarjuks olemist, mille käigus lapsehoiutöötajad tutvustavad külastuste või ürituste ajal, kus väikestele töötajate rühmadele tutvustatakse uuenduslikke projekte, uusi pedagoogilisi meetodeid. Toetatakse kolme liiki töövarjuks olemist:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lapsehoiuamet korraldab kord kahe aasta jooksul ürituse 800 lapsehoiutöötajale. Selle ürituse ajal tutvustatakse 33 lasteaia (kuni 3-aastased lapsed) ja 44 koolivälise lapsehoiuasutuse (3–12-aastased lapsed) töötajatele erinevaid häid tavasid. Üks terve päev on ette nähtud selleks, et töötajad saaksid külastada teisi lapsehoiuasutusi ja üksteiselt õppida. Pärast üritust loovad linna pedagoogilised nõustajad uue professionaalse õpikogukonna, mis käsitleb arutelude käigus esile kerkinud küsimusi;</li> <li>• uusi lapsehoiutöötajaid toetavad nende esimestel töökuudel kogenud kolleegid. Kohanemisaja algul töötavad nad ühes lapsehoiuasutuses, et optimeerida nende kohanemist ja tagada pedagoogiliste juhendajate poolne intensiivne mentorlus. Seejärel lähevad uued lapsehoiutöötajad töövarjuks ja töötavad naabruskonna erinevates lapsehoiuasutustes. See aitab neil tutvuda teiste lapsehoiuasutustega ja luua tihedad sidemed naabruskonnaga;</li> <li>• lapsehoiutöötajad osalevad ka töövarju projektides teistes linnades. Lapsehoiuamet osaleb projekti JOKO (Job shadowing in KinderOpvang = töövari lapsehoius), mis võimaldab erinevate linnade riiklikel ja eralasteaeadadel õppida üksteiselt töövarjuks olemise abil.</li> </ul>

<sup>169</sup> START – Hea algus kõigile: ülemineku toetamine varases lapseas - <http://start.pei.si/>.

<sup>170</sup> <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/>.

## Rahvusvaheline koostöö

Teiste riikide tavadega tutvumine, et analüüsida enda tegevust, on haridusspetsialiste jaoks suurepärane õppimise allikas. Programm „Erasmus+“ pakub alusharidustöötajatele ja organisatsioonidele palju võimalusi õppida kolleegidelt kogu Euroopas.

Mõned programmi „Erasmus+“ projektid pakuvad alusharidustöötajatele võimalust suurendada oma professionaalsust erinevates tegevustes osaledes, näiteks minnes teistesse riikidesse töövarjuks või osaledes koolituskursustel. Sellised tegevused aitavad töötajatel ja üliõpilastel täiustada oma oskusi ning omandada kogemusi ja pädevusi. Paljud programmi „Erasmus+“ projektid näitavad, kuidas alusharidusasutused saavad täiustada oma õppekavasid, saates töötajad koolitustele, mis käsitlevad teistes riikides kasutatavaid meetodeid ja lähenemisviise.

Teised programmi „Erasmus+“ projektid toetavad alusharidusasutuste ja alusharidusest huvitatud organisatsioonide vahelist koostööd. Need projektid pakuvad õppimise võimalusi otseselt koostööga seotud töötajatele ja näitavad, kuidas alusharidusasutused saavad toetada oma töötajaid pädevuste omandamisel. Projektid käsitlevad erinevaid teemasid, sealhulgas tervikliku õpikeskkonna loomist, erinevaid võimalusi töötajate oskuste tulemuslikuks arendamiseks ning õppimise tunnustamise ja dokumenteerimise viise.

## Näited kogu süsteemi hõlmavatest kutsealase täienduskoolituse strategiatest

On palju erinevaid lähenemisviise kutsealasele täienduskoolitusele ja ka palju erinevaid tegevusi, milles saab osaleda. Seetõttu tekib oht, et pakutakse palju erinevaid tegevusi, mida ei toeta teraviklik strateegia. Kutsealase täienduskoolituse tegevuste seostamine ja nende strateegilisem valimine ja kujundamine suurendab nende mõju. Üks võimalus on kasutada strateegia väljatöötamisel ühtset pädevuste kogumit – see aitab kutsealase täienduskoolituse kavandajatel keskenduda kokkulepitud pädevustele. Kutsealase täienduskoolituse strateegilises suunas kokkuleppimine aitab seada ühiseid eesmärgi, pakkuda varasematel saavutustel põhinevaid õppimisvõimalusi (mitte palju kursusi, mis ei ole omavahel seotud) ning süstemaatiliselt jälgida ja dokumenteerida täienduskoolituse tulemuslikkust ja mõju.

Paljude erinevate võimaluste pakkumine parandab kvaliteeti vähem tõenäoliselt kui strateegiline lähenemisviis, mis keskendub kokkulepitud tulemustele või pädevustele. Paljud Euroopa riigid ja linnad on välja töötanud sellised strateegiad.

Riikide näited	
<b>Türgi: õpetajate kutsealases täiendus- koolituses osalemise toetamine</b>	<p>Õpetajate kutsealast arengut ja täienduskoolitust reguleerivad ja seda viiakse läbi kooskõlas õigusaktide ja riikliku haridusministeeriumi määrustega. Täienduskoolituse vajaduse kindlaksmääramisel tugineb haridusministeerium teaduse ja tehnika arengule, haldusaruannetele, kontrolliaruannetele, töötajate soovidele, uuringutulemustele, asjaomaste nõukogude soovitudele, küsitluste tulemustele ja tegevuskavadele. Õpetajakoolituse peadirektoraat ja inimressursside peadirektoraat koostavad igal aastal riikliku koolituskava ja rakendavad seda ning provintside haridusdirektoraadid koostavad igal aastal kohaliku koolituskava ja rakendavad seda.</p> <p>Koolides toimuvat alusharidustöötajate täienduskoolitust kavandatakse ja rakendatakse kooskõlas lasteaedade ja algkoolide määrusega. Haridusministeeriumi korraldatud koolituskava peamine eesmärk on parandada alusharidusasutuste töötajate ja juhtide pedagoogilisi ja juhtimisalaseid teadmisi ja oskusi, arutada, kuidas lahendada probleeme, millega alusharidusasutused tavaliselt kokku puutuvad, ning koostada aastaplaanid, mis vastavad laste vajadustele ja õpikeskkonnale.</p> <p>Kava raames korraldatakse õpetajatele igal aastal kaks seminari (õppeaasta alguses ja lõpus) ning kavandatakse täienduskoolitused kogu õppeaastaks. Kooli tasandil toimuvates professionaalsuse suurendamise tegevustes osalemine on kohustuslik, kuid täienduskoolituses osalemine mitte.</p> <p>Kõikides haridusministeeriumi või provintsidirektoraatide korraldatud täienduskoolitustes osalemine on avaliku sektori alusharidusasutuste töötajatele tasuta. Osalejatele antakse koolituse ajaks ametlikult õppepuhkust ja nende töötasu säilib. Alusharidusasutuste juhid saavad tellida täienduskoolitusi haridusministeeriumi hariduse infosüsteemi (MEBBİS) kaudu. Kandidaatide valimise kriteeriumid erinevad sõltuvalt tegevuse eesmärgist ja sihtrühmast, kuid eelisõigus antakse juhtidele ja töötajatele, kes ei ole varem asjaomases valdkonnas koolitust saanud.</p>

<b>Ungari:</b> <b>kohustuslik</b> <b>kutsealane</b> <b>täienduskoolitus</b>	<p>Kehtestatud on lastesõimetöötajatele mõeldud kohustuslik akrediteeritud kutsealase täienduskoolituse süsteem, mida reguleerivad õigusaktid. Kutseharidusega töötajad peavad läbima nelja aasta jooksul koolituse 60 ainepunkti ulatuses, bakalaureuse- ja magistrikraadiga töötajad 80 ainepunkti ulatuses</p> <p>Alusharidusasutuse juht peab koostama neljaks aastaks kutsealase täienduskoolituse kava.</p> <p>Juhi ülesanded:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• saadab töötajad koolitusele ja katab kulud (koolituse maksumus, sõidukulud, töötaja asendamisega seotud kulud jne);</li> <li>• ühe nelja-aastase koolitustsükli lõppedes ja uue alates dokumenteerib/registreerib ainepunktid, mis osalejad on saanud.</li> </ul> <p>Isikutel on võimalik koguda vajalikud ainepunktid erinevatelt akrediteeritud täienduskoolituse pakkujalt. Õigusaktis on sätestatud ainepunktide osakaal iga koolituse liigi puhul:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kõik sektori töötajad peavad saama vähemalt 20% ainepunktidest kohustuslikelt kursustelt;</li> <li>• tööpõhised kursused annavad umbes 40% ainepunktidest;</li> <li>• vabalt valitavatelt kursustelt võib saada kuni 40% ainepunktidest.</li> </ul>
<b>Sloveenia:</b> <b>kohustuslik</b> <b>kutsealane</b> <b>täienduskoolitus</b>	<p>Kutsealast täienduskoolitust korraldab ja rahastab haridusministeerium, et toetada töötajate õpet ja lasteaedu ning muuta alusharidussüsteem tervikuna kvaliteetsemaks ja tõhusamaks. Kutsealases täienduskoolituses osalemine on kõigi lasteaia pedagoogide õigus ja kohustus. Kollektiivlepingus on sätestatud, et pedagoogidele antakse kutsealases täienduskoolituses osalemiseks viis päeva aastas või kuni 15 korda kolme aasta jooksul. Kutsealase täienduskoolituse pakkujad ja pakutavad koolituskavad määrab riik ning osalemise kulud katavad riik ja kohalikud omavalitsused. Kõigile lasteaiaõpetajatele ning muudele haridustöötajatele antakse õppepuhkust palga säilitamisega ning nende osalemis-, sõidu- ja muud kulud hüvitatakse. Haridusministeerium analüüsib süsteemi tõhusust ja hindab korrapäraselt kutsealase täienduskoolituse kavasid.</p> <p>Lasteaiad kavandavad pedagoogide kutsealase täienduskoolituse enda iga-aastases tööplaanis.</p> <p>Lasteaiaõpetajad otsustavad ise, millises koolituses nad soovivad osaleda (tavaliselt otsustatakse see koos asutuse juhiga). Kutsealane täienduskoolitus võib koosneda lühikoolitustest, mille eesmärk on kutse- ja ainealane areng, või pikematest koolitustest, mis valmistavad lasteaiaõpetajaid ette teisele ametikohale asumiseks (neid koolituskavasid pakuvad kõrgkoolid). Kutsealases täienduskoolituses osalejatele antakse ainepunkte, mida saab kasutada teisele ametikohale edutamisel.</p>
<b>Hispaania:</b> <b>õpetaja-</b> <b>koolituskeskused</b>	<p>Kutsealast täienduskoolitust peetakse üheks professionaalsuse suurendamise alustalaks. Haridusamet kavandab, koostab ja kooskõlastab (riikliku või piirkondliku tasandi) koolituskavad õpetajakoolituskeskuste võrgustiku kaudu, kuhu tavaliselt kuulub ka spetsiaalne alushariduse ja lapsehoiu valdkonna nõunik. Kutsealane täienduskoolitus on ette nähtud juhtidele, õpetajatele ja teistele pedagoogidele, kes töötavad riiklikes või riigi rahastatavates alusharidusasutustes. Koolituskavad vastavad töötajate vajadustele, mis tehakse kindlaks koolituskeskuste ja alusharidusasutuste vahelises tihedas koostöös.</p>

	<p>Koolitus hõlmab kontakt-, veebipõhist või kombineeritud õpet, õpitubasid, seminare, konverentse, kohtumisi, mentorluskavasid ja alusharidusasutuste nõustamist enesekoolitustegevuste kujundamisel ja arendamisel. Iga tegevust hinnatakse, et mõõta selle mõju lastele, töötajatele ja organisatsioonidele.</p> <p>Koolituskeskused toetavad ka heade tavade vahetamist ning kavandavad, levitavad ja hindavad uurimisprojekte ja uuenduslikke materjale.</p> <p>Kutsealases täienduskoolituses osalemine ei ole kohustuslik. Koolituse väärtus väljendub selle otseses mõjus õpetajatele (nt töötasu, edutamine jne).</p>
<b>Taani: pädevuste arendamine</b>	<p>2018. aastal eraldati lapsehoidjate, õpetajate ja alusharidusasutuste juhtide ning ka alushariduse pedagoogilise kvaliteedi arendamisega tegelevate omavalitsusametnike pädevuste arendamise toetuseks 165 miljonit Taani krooni (22 miljonit eurot).</p> <p>Kursuste sisu töötas välja ministeeriumi töörühm, kuhu kuulusid kõigi Taani õpetajakoolitusasutuste ja vastavate sidusrühmade esindajad.</p> <p>Sisu põhines tugevdatud õppekaval, keskendudes järgmisele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stimuleeriva õpikeskkonna loomiseks vajalike teadmiste ja tegevuste toetamine;</li> <li>• koostöö perede ja kohaliku kodanikuühiskonnaga;</li> <li>• koostöö teiste sektorite, sealhulgas tervishoiusektori töötajatega;</li> <li>• hea hindamiskultuuri loomine õppeasutustes.</li> </ul> <p>Kursused on praktilise suunitlusega. Juhid ja haridusspetsialistid varustatakse vahendite ja oskusteabega uute teadmiste rakendamiseks igapäevatoos kolleegidega. 30% kohalikele omavalitsustele eraldatud vahenditest kulutatakse lapsehoidjatele ja 70% haridusspetsialistidele, alusharidusasutuste juhtidele ja pedagoogidele mõeldud kursuste maksumuse katteks. Oskuste parandamise peamiseks sihtrühmaks valiti juhid ja haridusspetsialistid, sest neil on eriti tähtis osa õppekava suuna kehtestamisel, õppekavaga seotud uue oskusteabe kasutamisel jne. Kohalikud omavalitsused saavad ka korraldada kiirkursusi riigiametnikele, haridusnõustajatele ning klatri ja piirkonna juhtidele.</p> <p>2019. aastal eraldati 75 miljonit Taani krooni (10 miljonit eurot) nende töötajate pädevuste arendamiseks, kes tegelevad ebasoodsas olukorras olevate kuni 2-aastaste lastega.</p> <p>Töötati välja kaks viiepäevast kursust abiõpetajatele ja lapsehoidjatele ning diplomimoodul pedagoogidele. Vahendid jaotati kohalike omavalitsuste vahel kahe kriteeriumi alusel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sotsiaalmajanduslik indeks;</li> <li>• kuni 2-aastaste laste arv.</li> </ul> <p>See oli esimene kord, kui kutsealase täienduskoolituse algatus keskendus ebasoodsas olukorras olevatele lastele.</p>

### Malmö (Rootsi): kutsealase täiendus- koolituse stra- teegia

Malmö on suuruselt kolmas Rootsi linn, kus elab umbes 330 000 inimest. Kohaliku omavalitsuse alushariduse ja lapsehoiu osakonna hallata on 220 riiklikku lasteaeda, kus käib 18 000 last ja on 5000 töötajat. Osakond loodi 2013. aastal kutsealase täienduskoolituse edendamiseks. Kõigi lasteaedade töötajad (sealhulgas juhid) kuuluvad kutsealase täienduskoolituse süsteemi, mis ühendab kolleege ning edendab refleksiivse arutelu kultuuri ja organisatsioonilist õppimist. Malmös on kutsealase täienduskoolituse peamine eesmärk pakkuda lasteaiatöötajatele erialast tuge nende enda töökoha läheduses ning tagada, et kõik meetmed tulevad kasuks laste ja töötajate vahelistele suhetele. Kutsealane täienduskoolitus põhineb järgmisel (korrapärase järelevalve ja hindamise tulemusel on tehtud mõned muudatused):

- töötajatel on aega enda kutsealaseks arendamiseks. Õpetajate ametiühinguga kokku lepitud õpetajate minimaalne kontaktivaba aeg;
- juhtimine peaks toimuma lasteaia läheduses. Lasteaia juhatajat abistavad juhataja asetäitjad ja juhtivõpetajad, kes toetavad pedagoogilist ja erialast arengut. 60% lasteaia juhtivõpetaja ajast kulub töötajate õpetamistegevuse toetamisele. Lasteaia juhtivõpetaja on teistele eeskujuks ja pedagoogiliseks juhiks. Ülejäänud 40% kulub muude juhtimisülesannete täitmisele, nt strateegiline planeerimine või hindamine koostöös lasteaia juhataja ja juhataja asetäitjatega
- pedagoogilist ja kutsealast arengut toetavad meeskonnad. Malmö on geograafiliselt jagatud viieks linnaosaks ning igas linnaosas töötavad õppetöö arendamise, eripedagoogika, halduse ja asendusõpetajate tugimeeskonnad. Õppetöö arendamist ja eripedagoogikat toetavad meeskonnad teevad tihedat koostööd lasteaedade juhatajatega ja juhtivõpetajatega, et pakkuda lasteaia töötajatele täienduskoolitust.
- kolleegide vastastikune külastamine. Riikliku õppekava alusel on välja töötatud kohalik kvaliteedikriteeriumite kogum. Neid kriteeriume kasutatakse lasteaiatöötajate enesehindamistes ja välishindamistes, mille viib läbi väike omavalitsust toetav pedagoogiline meeskond. Meeskonda kuuluvad eripedagoogid ja teiste lasteaedade juhatajad. Eesmärk on parandada alusharidusastutuse tegevuste analüüsimist ja pakkuda töötajatele võimalust arutada oma tegevust kolleegidega, kellel on teistsugune vaatenurk.

Organisatsiooni tööd on hinnatud ja kolleegide vastastikkuse külastamise korraldusse on tehtud mõned muudatused. Lisaks tõi hindamine esile, et organisatsioon peab jätkama olemasolevate kavade elluviimist, näiteks tugevdama tegevusi, mis tagavad, et alushariduse juhtimine toimub alusharidusastutuste tegevusel. Peamised organisatsiooni kutsealase täienduskoolituse strateegia eesmärgid on olnud järgmised:

- hoida ja meelitada tööle rohkem kvalifitseeritud alusharidustöötajaid;
- luua tingimused, mis innustavad paljusid töötajaid, kellel puudub lastega töötamiseks kvalifikatsioon, end kutsealal täiendama.



# Kokkuvõte

Alushariduse ja lapsehoiu kvaliteet paraneb, kui on piisavalt töötajaid, nad on kõrgelt kvalifitseeritud, haritud ja motiveeritud sellesse ametisse jääma. Seda saab saavutada, kui tunnistada, et:

- 1. Kõikide alushariduse ja lapsehoiu korralduse ja pakkumisega seotud sidusrühmade ülesanne on suurendada alushariduse ja lapsehoiu valdkonna atraktiivsust ning toetada alusharidus- ja lapsehoiutöötajate kutsealast arengut.** Nende sidusrühmade hulka kuuluvad riiklikud ja kohalikud otsustajad, tööandjad, alushariduse ja lapsehoiu valdkonna juhid, ametiühingud, sotsiaalpartnerid ning haridus- ja koolitusasutused.
- 2. Alushariduse ja lapsehoiu valdkond vajab teenitult tunnustamist, millel on positiivne mõju värbamisele ja töötajate kutsealal hoidmisel.** Valdkonna tunnustamist saab parandada toetava/poliitilise tegevusega, et:
  - a.** toetada alushariduse ja lapsehoiu hariduslikku ja kaasavat väärtust, kvaliteetse alushariduse ja lapsehoiu kasu ja mõju lastele, peredele ja ühiskonnale ning kvalifitseeritud ja motiveeritud töötajate rolli
  - b.** parandada alusharidus- ja lapsehoiutöötajate kutsealase arengu ja karjäärivõimalusi, tõsta palku ja parandada töötingimusi
- 3. Valdkond muutub atraktiivsemaks, kui läheneda värbamisstrateegiatele loomingu- liselt:**
  - a.** alusharidus- ja lapsehoiutöötajate rollide arvu suurendamine ja mitmekesisemate võimaluste pakkumine võimaldab värvata erinevate oskuste ja pädevustega töötajaid
  - b.** kutseala valimiseks uute võimaluste pakkumine ja värbamismeetodite mitmekesistamine aitab äratada huvi väga erineva taustaga kandidaatides
- 4. Töötajate põhipädevuste kogumi loomine ja kasutamine aitab muuta selgemaks, milliseid oskusi ja võimeid alusharidus- ja lapsehoiutöötajatelt oodatakse.** Alushariduse ja lapsehoiu valdkonna sidusrühmad kasutavad seda pädevuste kogumit, et:
  - a.** koostada ja kehtestada riiklikud/kohalikud strateegiad üksikisikute ja meeskondade pädevuste parandamiseks
  - b.** suunata kutsealase põhi- ja täienduskoolituse õppekavade sisu
- 5. Alusharidus- ja lapsehoiutöötajate osalemine kvaliteetses kutsealases põhi- ja täienduskoolituses on kvaliteetse alushariduse ja lapsehoiu pakkumise tagamiseks esmatähtis.** Selle saavutamiseks tuleb kasutada erinevaid strateegiaid:
  - a.** kõrvaldada asjaolud, mis takistavad töötajaid osalemast kutsealases täienduskoolituses
  - b.** suurendada õppimisvõimalusi ja tunnustada töökohapõhise õppimise, meeskonnapõhise õppimise, juhendamise ja kolleegide toetuse väärtust.

# 1. lisa – Alushariduse ja lapsehoiu

## ELi kvaliteediraamistik

Kõikidele lastele JUURDEPÄÄSU tagamine kvaliteetsetele alusharidusele ja lapsehoiule toetab nende tervislikku arengut ja hariduslikku edukust ning aitab vähendada sotsiaalset ebavõrdsust ja pädevuslõhet erineva sotsiaalmajandusliku taustaga laste vahel. Võrdse juurdepääsu tagamiseks on samuti tähtis, et vanematele, eriti naistele, oleksid loodud paindlikud võimalused tööturule (taas)integreerumiseks.

Kvaliteedinäitajad:

### 1. Teenus, mis on kättesaadav ja taskukohane kõikidele perekondadele ja lastele.

Üldine seadusjärgne õigus alushariduse ja lapsehoiu teenustele on tugev alus, et jõuda kõiki lasteni. Selleks et hinnata täiendavaid vajadusi ja kohtade arvu kohandada, võib kasutada rahvastikuandmeid ja vanemaid hõlmavaid uuringuid, milles käsitletakse nõudlust alushariduse ja lapsehoiu järele.

Teenuse osutamisega saab kõrvaldada tõkked, mis võivad takistada perekondade ja laste osalemist. See võib hõlmata alushariduse ja lapsehoiu kohustuslike tasude kohandamist, et võimaldada ka väikese sissetulekuga leibkondadele teenusele juurdepääsu. Samuti on tõendeid, et paindlikud lahtiolekuajad ja muud kokkulepped võimaldavad eelkõige töötavate emade laste ning vähemusrühmadest või ebasoodsatest oludest pärit laste kaasamist.

Teenuse jaotumine ühtlaselt linna- ja maapiirkondade, jõukate ja vaeste linnaosade ja piirkondade vahel aitab laiendada ebasoodsas olukorras olevate elanikkonnarühmade juurdepääsu teenusele. Linnaosade puhul, kus elavad vaesemad perekonnad, vähemuste või uussisserändajate või pagulaste perekonnad, on kvaliteetsete teenuste kättesaadavusel ja taskukohasusel teadaolevalt suurim mõju võrdsete võimaluste ja sotsiaalse kaasamise toetamisel.

### 2. Teenus, mis innustab osalema, suurendab sotsiaalset kaasatust ja soosib mitmekesisust.

Alusharidus- ja lapsehoiuasutused saavad aktiivselt innustada osalemisele, kaasates vanemaid, perekondi ja hooldajaid otsustusprotsessi (nt hoolekogud). Sihtotstarbeliste algatuste jõudmine perekondadeni, eelkõige üksikvanemaga perekondadeni ning ebasoodsas olukorras olevate, vähemuste või uussisserändajate perekondadeni, võimaldab neil väljendada oma vajadusi ja teenuseosutajad saavad neid vajadusi arvesse võtta teenuse kohandamisel kohalike kogukondade vajadustele vastavaks.

Tuleb toetada tõrjutud rühmadest, uussisserändajate hulgast või vähemusrühmadest pärit töötajate tööle võtmist, sest on tõestatud, et kui alusharidus- ja lapsehoiuasutuse personali koosseis kajastab kogukonna mitmekesisust, võib see olla eeliseks.

Laste sõbraliku keskkonna loomine, kus väärtustatakse nende keelt, kultuuri ja kodust tausta, aitab arendada nende kuuluvustunnet. Asjakohane pidev kutsealane areng aitab samuti töötajatel valmistuda kakskeelsete laste vastuvõtmiseks ja toetamiseks.

Alusharidus- ja lapsehoiuasutused saavad arendada perekondades häid tavasid, et üleminek kodusse keskkonnast lasteasutusse oleks sujuv, ning toetada vanemate ulatuslikku osalust, korraldades konkreetseid algatusi.

**TÖÖTAJAD on kõige olulisem tegur laste heaolu ning õpi- ja arengutulemuste tagamisel. Seepärast on töötajate töötingimused ja kutsealane areng tähtsad kvaliteedikomponendid.**

Kvaliteedinäitajad:

- 3. Kõrge kvalifikatsiooniga töötajad, kelle esma- ja täiendusõpe võimaldavad neil täita oma ametiülesandeid.**

Tõhus alusharidus- ja lapsehoiusteed aitab parandada töötajate tööalast staatust, mida on laialdaselt tunnustatud kui üht olulisemat kvaliteeditegurit, tõstes kvalifikatsioonitaset, pakkudes atraktiivset tööalast staatust ja paindlikke karjääri võimalusi ja luues alternatiivseid võimalusi abiõpetajatele. Seda tegevust saab toetada, kui lisaks abistavale personalile on eesmärgiks kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistidest koosnev pedagoogiline personal, kellel on alushariduse kutsekvalifikatsioon.

Kõige uuemad esmaõppeprogrammid on koostatud koostöös praktikutega ning teooria ja praktika on neis hästi tasakaalus. See on samuti väärtus, kui haridusprogrammid aitavad töötajaid paremini ette valmistada tööks kollektiivis ja täiustada nende analüüsioskust. Sellistest programmidest võib olla kasu, et koolitada töötajaid tegelema keeleliselt ja kultuuriliselt mitmekesiste rühmadega, vähemustega, uussisserändajate ja madala sissetulekuga perekondadega.

Töötajad, keda on koolitatud järgima väikelaste arenguga seotud vajadusi, nende huve ja potentsiaali ning tuvastama võimalikke arenguprobleeme ja õpiraskusi, oskavad laste arengut ja õppimist aktiivsemalt toetada. Korrapäraselt toimuvad, kohandatud ja pidevad kutsealase arengu võimalused on kasulikud kõikidele töötajatele, sealhulgas abiõpetajatele ja abipersonalile.

Lapse arengu ja psühholoogia seisukohast olulise teemana peaks töötajate pädevused hõlmama liikmesriikide erinevatele koolitusstruktuuridele vastavaid teadmisi lastekaitse süsteemidest ja üldisemalt lapse õigustest.

- 4. Toetavad töötingimused, sealhulgas professionaalne juhtimine, millega luuakse võimalused vaatluseks, analüüsiks, kavandamiseks, meeskonnatööks ja koostööks vanematega.**

Alusharidus- ja lapsehoiusteedid, kus pööratakse tähelepanu töötingimuste parandamisele, sealhulgas piisava palgataseme tagamisele, võivad muuta alushariduse ja lapsehoiu valdkonnas töötamise ligi tõmbavamaks parema kvalifikatsiooniga inimestele, kes otsivad sobivaid töövõimalusi.

Laste arv ühe täiskasvanu kohta ja rühmade suurus kujuneb kõige sobivamaks siis, kui arvesse võetakse laste vanust ja rühma koosseisu, sest nooremad lapsed vajavad rohkem tähelepanu ja hoolt.

Kogemus näitab, et head mõju avaldavad asutuste sees ja asutuste vahel toimivad professionaalsed õpikogukonnad, mille raames eraldatakse aega ja ruumi töötajate kollegiaalsetele tavadele ja ühistegevusele.

Juhendamise ja nõustamise pakkumine tööd alustavatele uutele töötajatele aitab neil kiiremini oma tööalaseid ülesandeid täitma asuda.

**ÕPPEKAVA on võimas vahend, et parandada laste heaolu, arengut ja õppimist. Ulatuslikus pedagoogilises raamistikus esitatakse põhimõtteid laste arengu ja õppimise toetamiseks haridus- ja lapsehoiuteenuste kaudu, mis vastavad lapse huvidele ja vajadustele ning toetavad tema potentsiaali.**

Kvaliteedinäitajad:

- 5.** Õppekava, mis toetub pedagoogilistele eesmärkidele, väärtustele ja meetoditele, mis võimaldavad lapsel saavutada oma täieliku potentsiaali seeläbi, et pööratakse tähelepanu tema sotsiaalsele, emotsionaalsele, kognitiivsele ja füüsilisele arengule ning heaolule.

Lapsekeskse pedagoogilise lähenemisviisiga saab paremini toetada laste üldist arengut, õppestrateegiat ning laste kognitiivset ja mittekognitiivset arengut, tuginedes sagedamini kogemuslikule õppele, mängule ja sotsiaalsetele tegevustele.

On kindlaid tõendeid selle kohta, et selgelt kindlaksmääratud õppekava on kasulik, sest sellega luuakse ühtne raamistik lapsehoiule, haridusele ning sotsialiseerumisele, mis on alushariduse ja lapsehoiu lahutamatu osa. Ideaaljuhul määratletakse sellises raamistikus pedagoogilised eesmärgid, kuid võimaldatakse haridustöötajatel kohandada lähenemisviisi vastavalt laste individuaalsetele vajadustele, ning esitatakse suunised kvaliteetse õpikeskkonna loomiseks. Õppekavas võetakse sobivalt arvesse raamatute ja muude trükiste kättesaadavust, et toetada laste kirjaoskuse arengut.

Mitmekesisuse, võrdsuse ja keeleteadlikkuse edendamise kaudu soodustab tõhus õppekava uussisserändajate ja pagulaste lõimimist. Õppekava peaks toetama nii emakeele kui ka õppetöös kasutatava keele arengut.

- 6.** Õppekava, mis eeldab töötajate koostööd laste, kolleegide ja vanematega ning enda tegevuse analüüsimist.

Õppekava saab kaasa aidata vanemate, sidusrühmade ja töötajate paremale kaasamisele ning tagada, et see vastaks paremini laste vajadustele, huvidele ja potentsiaalile.

Õppekavas saab kindlaks määrata töötajate ülesanded ning regulaarse koostöö korra suhtlemiseks vanemate ja kolleegidega muudest lastega seotud asutustest (sh tervishoiu-, sotsiaalteenuste ning hariduse valdkonnast).

Võimaluse korral võib õppekava sisaldada suuniseid alusharidus- ja lapsehoiutöötajatele selle kohta, kuidas võtta ühendust koolitöötajatega, kui laps läheb alusharidusasutusest algkooli ja/või eelkooli.

**SEIRE JA HINDAMINE säilitavad kvaliteedi. Seire- ja hindamisprotsessidel võib olla oluline osa alusharidussüsteemide kvaliteedi edendamisel, kuna need osutavad süsteemi tugevatele ja nõrkadele külgedele. Nende protsessidega võib toetada sidusrühmade ja poliitikakujundajate algatusi, millega vastatakse laste, vanemate ja kohalike kogukondade vajadustele.**

Kvaliteedinäitajad:

- 7.** Seire ja hindamine annavad asjakohasel kohalikul, piirkondlikul ja/või riigi tasandil teavet, et toetada poliitikameetmete ja tavade kvaliteedi jätkuvat parandamist.

Läbipaistev teave teenuse ja töötajate kohta või õppekava rakendamise kohta asjakohasel riiklikul, piirkondlikul ja kohalikul tasandil aitab parandada kvaliteeti.

Korrapäraselt laekuv informatiivne tagasiside muudab poliitikameetmete hindamise lihtsamaks ning võimaldab analüüsida, milline avaliku sektori vahendite kasutamise viis on tõhus ja millises kontekstis.

Selleks et määrata kindlaks personali õpivajadused ja teha õigeid otsuseid, kuidas teenuse kvaliteeti ja kutsealast arengut kõige tõhusamalt parandada, on vaja, et alushariduse valdkonna juhid koguksid asjaomaseid andmeid õigeaegselt.

## **8. Seire ja hindamine lapse parimates huvides.**

Selleks et kaitsta lapse õigusi, tuleb alusharidus- ja lapsehoiusesteemis rakendada tõhusaid lastekaitsemeetmeid, et kaitsta lapsi igasuguse vägivalla eest. Tõhus lastekaitsepoliitika peaks hõlmama nelja laiemat valdkonda: 1) poliitika, 2) inimesed, 3) meetmed ja 4) aruandlus. Rohkem teavet nende valdkondade kohta leiab organisatsiooni Keeping Children Safe veebilehelt „Child safeguarding standards and how to implement them“ (lastekaitse standardid ja nende rakendamine).

Seire ja hindamine võib soodustada kõikide sidusrühmade aktiivset osalemist ja koostööd. Kõik kvaliteedi arendamisega seotud isikud võivad seire ja hindamise tavadele kaasa aidata ja sellest kasu saada.

Olemasolevad tõendid näitavad, et seiremeetodite kombineerimine (nt laste oskuste ja õppimise jälgimine, dokumenteerimine, kirjeldav hindamine) võib anda kasulikku teavet ja ülevaate lapse kogemustest ja arengust ning toetada sujuvat üleminekut algkooli.

Tuleks luua sellised seirevahendid ja kaasavad hindamismenetlused, et teha laste hääl kuuldavaks ja nad saaksid avaldada arvamust oma õppe- ja sotsialiseerumiskogemuste kohta asutustes.

**JUHTIMISEL JA RAHASTAMISEL on tähtis roll, et alusharidus ja lapsehoid saaks toetada laste isiklikku arengut ja õppimist, vähendada hariduslõhet ja edendada sotsiaalset ühtekuuluvust. Kvaliteet tagatakse terviklike ja sidusate avaliku sektori poliitikameetmete kaudu, millega seotakse alusharidus ja lapsehoid muude teenustega, mis on suunatud laste ja nende perekondade heaolu tagamisele.**

Kvaliteedinäitajad:

## **9. Sidusrühmadel on selge ja ühine arusaam oma rollist ja vastutusest ning nad teavad, et neilt oodatakse koostööd partnerorganisatsioonidega.**

Alushariduse ja lapsehoiu osutamisele aitab kaasa tihe koostöö kõikide lastele suunatud teenuste osutajatega, sealhulgas sotsiaal- ja tervishoiuasutuste, koolide ja kohalike sidusrühmadega. Sellised asutustevahelised sidemed on osutunud tõhusamaks, kui neid reguleeritakse sidusa poliitika- raamistikuga, mis võib aidata edendada tulevikku vaatavat koostööd ja pikaajalisi investeeringuid kohalikesse kogukondadesse.

Sidusrühmade osalemine alushariduse ja lapsehoiu kujundamisel ja rakendamisel on otsustava tähtsusega.

Alushariduse ja lapsehoiu valdkonna reguleerimise eest vastutavate teenistuste integreerimine või koordineerimine võib süsteemi kvaliteedile positiivselt mõjuda.

- 10.** Õigusaktid, regulatsioonid ja/või rahastamine toetavad liikumist selles suunas, et kõigil on õigus kvaliteetsele ja taskukohasele alusharidusele ja lapsehoiule, ning asjaomastele sidusrühmadele antakse edusammudest korrapäraselt aru.

Kõikidele lastele osutatava teenuse kvaliteedi parandamine võib olla lihtsam, kui kehtestada järkjärgult üldine seadusjärgne õigus. See hõlmab alushariduses ja lapsehoiuis osalemise soodustamist juba varajasest lapseeest. Kasu võib olla hindamisest, kas turupõhised alusharidus ja lapsehoid põhjustavad ebasoodsamas olukorras olevate laste jaoks ebavõrdset juurdepääsu teenustele või teenuse madalamat kvaliteeti, ning vajaduse korral võtta parandusmeetmed.

Tihe seos töö-, tervishoiu- ja sotsiaalpoliitikaga annab selge eelise, sest võimaldab ressursside tõhusamat ümberjaotamist ning ebasoodsas olukorras olevate rühmade ja vaesemate piirkondade sihtrahastamist.



## 2. lisa – Euroopas kasutatavad alushariduse ja lapsehoiu mõisted

See tabel on koostatud riikide aruannete alusel, mis on avaldatud seepro-r projekti raames ([www.seepro.eu](http://www.seepro.eu)) ja mida on ajakohastanud või täiendanud Euroopa Komisjoni alushariduse töörühma liikmed (2018–2020).

Riik	Abiõpetaja	Koolieelse lasteasutuse õpetaja	Juht (nt alusharidusasutuse haldusjuht ja/või õppealajuhataja)
<b>Austria (1–6)</b>	Pädagogische Assistentin (abiõpetaja) Abiõpetajad  => Toetab koolieelse lasteasutuse õpetaja	Kindergartenpädagogin/Elementarpädagogin (lasteaiaõpetaja/ alusharidusõpetaja)  => Rühmaga töötav pedagoog  Sonderkindergartenpädagogin und Frühförderungsfachkraft (eripedagoog ja varajase sekkumise spetsialist) => Rühmaga/üksikute lastega töötav koolieelse lasteasutuse õpetaja	
<b>Austria (1–14)</b>		Kindergarten- und Hortpädagogin (lasteaiaõpetaja ja pikapäevarühma (Hort) õpetaja) => Rühmaga töötav pedagoog	
<b>Belgia<sup>171</sup> (NL) (0–3 aastat)</b>		Begeleider Kinderopvang (BENL); Puéricultrice (BEFR); Kinderbetreuerin (BEDE)	Verantwoordelijke in de Kinderopvang (BENL) - alusharidusasutuse juht/juhtkond

<sup>171</sup> On ka pedagoogilised juhendajad (ISCED 6. tase), kes võivad olla alusharidusasutuse töötajad seest- või väljastpoolt. Kui pedagoogiline juhendaja on alusharidusasutuse töötaja, võib ta mõnikord olla ka asutuse juhataja või juht.

		(lapsehoidja) => Lasteasutuses (ja ka kodulasteaedades) rühmaga töötav pedagoog Miinimumkvalifikatsioon ISCED 3. tase <sup>172</sup>	Mõnes asutuses on sama isik nii asutuse juht kui ka pedagoog (ja võib mõnikord olla koolitaja ja/või pedagoogiline juhendaja). Miinimumkvalifikatsioon: - Alusharidusasutus, kus on kuni 18 kohta: ISCED 3 - Alusharidusasutus, kus on üle 19 kohta: ISCED 6
<b>Belgia (NL)</b> <b>(2½ - 6 aastat)</b>	Kinderverzorger (BENL); Puéricultrice (BEFR); Kinderbetreuerin (BEDE) Lasteaia abiõpetaja lasteaias, kus käivad peamiselt 2- ja 3-aastased lapsed (v.a saksakeelne kogukond) Miinimumkvalifikatsioon ISCED 3. tase <sup>173</sup>	Kleuterleider / Kleuteronderwijzer / Leraar Kleuteronderwijs (BENL); Institutrice préscolaire / Institutrice maternelle (BEFR) / Kindergärtnerin (BEDE) (lasteaiaõpetaja) Rühmaga töötav pedagoog Miinimumkvalifikatsioon ISCED 6. tase <sup>174</sup>	Directeur kleuterschool/basischool(BENL); directeur d'école maternelle (BEFR); Schulleiter Kindergarten (BEDE) Kooli juhataja Miinimumkvalifikatsioon ISCED 6. tase
<b>Belgia (NL)</b> <b>0–12</b>		Begeleider buitenschoolse kinderopvang (BENL) (lapsehoidja) => Lasteasutuses (ja ka kodulasteaedades) rühmaga töötav pedagoog Miinimumkvalifikatsioon ISCED 3. tase <sup>175</sup>	Verantwoordelijke in de buitenschoolse kinderopvang (BENL) Alusharidusasutuse juht/juhtkond Mõnes asutuses on sama isik nii asutuse juht kui ka pedagoog. Miinimumkvalifikatsioon ISCED 5. tase

<sup>172</sup> Kestus = 4 aastat keskkooli taseme kutseõpet (1 aasta pärast keskkooli viimase klassi lõpetamist)

<sup>173</sup> Kestus = 4 aastat keskkooli taseme kutseõpet (1 aasta pärast keskkooli viimase klassi lõpetamist)

<sup>174</sup> Kestus = 3 aastat bakalaureuseõpet

<sup>175</sup> Kestus = 4 aastat keskkooli taseme kutseõpet (1 aasta pärast keskkooli viimase klassi lõpetamist)



<b>Bulgaaria (3m–3)</b>		Pedagog na detska yasla (lastesõime pedagog) => Vastutab mitme lastesõimerühma eest; ülesanded hõlmavad õppetegevuse korraldamist, kavandamist ja juhtimist. => Medicinska sestra (meditsiiniõde) => Rühmaga töötav pedagog	
<b>Bulgaaria (2–7)</b>	Pomoshtnik-vazpitateľ (abiõpetaja) => kvalifikatsioonita töötaja	Detski uchitel (lasteaiaõpetaja) => Koolieelse lasteasutuse õpetaja, kes vastutab rühma eest/alusharidusasutuse juht	
<b>Horvaatia (6 kuud–7 aastat)</b>	Osobni pomoćnik (abiõpetaja) => kvalifikatsioonita töötaja Aitab arenguprobleemidega lapsi. => Viša medicinska sestra (meditsiiniõde) => Kvalifitseeritud meditsiinitöötaja	Odgojitelj predškolske djece (alusharidusõpetaja/ lasteaiaõpetaja) => Rühmaga töötav pedagog => Stručni suradnik – pedagog Pedagogue (tugispetsialist) => Stručni suradnik – psiholog (psühholoog) => Stručni suradnik – edukacijski rehabilitator ili logoped => (eripedagoog/logopeed) => Tugispetsialist	
<b>Küpros (3 kuud–3 aastat)</b>		=> Vrefokomos/ Vrefonipiagogos (lastesõimeõpetaja/lapsehoidja) => Rühmaga töötav pedagog/alusharidusasutuse juht	

<b>Küpros (3–5,8 aastat)</b>	=> Sxoliki Voithos (abiõpetaja) => Ametliku kvalifikatsioonita töötaja		
<b>Küpros (3–5,8 aastat)</b>	=> Synodos (tugitöötaja) => Ametliku kvalifikatsioonita töötaja/toetab üksikuid erivajadustega lapsi	=> Nipiagogos (lasteaiaõpetaja) => Rühmaga töötav pedagoog	=> Voithos Diefthintria (direktori asetäitja) => Diefthintria (direktor) => Alusharidusastutuse juht
<b>Tšehhi Vabariik (1–7 aastat)</b>		=> Učitelka (lasteaiaõpetaja) => Rühmaga töötav pedagoog/alusharidusastutuse juht (täiendav juhtimisalane kvalifikatsioon on kohustuslik)	
<b>Tšehhi Vabariik (1–6 aastat)</b>		=> Pečující osoba (lapsehoidja) => Rühmaga töötav pedagoog	
<b>Tšehhi Vabariik (2–7 aastat)</b>	=> Asistent pedagoga (abiõpetaja) => Kvalifitseeritud tugitöötaja, kes tegeleb eelkõige hariduslike erivajadustega lastega		
<b>Taanis</b>	PAU – pædagogisk assistent uddan-nelse (abiõpetaja) - ISCED 3 => Kvalifitseeritud töötaja => Pædagog-medhjælper (pedagoog-abistaja) => Kvalifikatsioonita töötaja - ISCED 2	=> Pædagog (pedagoog) - ISCED 6 => Rühmaga töötav => Rühmaga töötav pedagoog/õppealajuhataja / alusharidusastutuse juht	

<b>Eesti (0–7 aastat)</b>	<p>Lapsehoidja</p> <p>=&gt; Kvalifitseeritud töötaja</p> <p>=&gt; Abiõpetaja</p> <p>=&gt; Kvalifitseeritud töötaja</p>	<p>=&gt; Koolieelse lasteasutuse õpetaja</p> <p>=&gt; Rühmaga töötav pedagoog/alusharidusasutuse juht/meisterõpetaja</p>	
<b>Soome</b>	<p>=&gt; Varhaiskasvatuse lastehoidja - lapsehoidja (ISCED 3)</p> <p>=&gt; kutsekeskhariduse hariduse või tervishoiu ja sotsiaalteenuste valdkonnas</p> <p>=&gt; Kvalifitseeritud sotsiaal- või tervishoiutöötaja või juhendaja. Meeskonna liige, kuid pedagoogilise hariduseta</p> <p>=&gt; Avustaja – abiõpetaja, meeskonna liige, konkreetsed riiklikud kvalifikatsiooninõuded puuduvad</p>	<p>=&gt; Varhaiskasvatuse õpetaja = koolieelse lasteasutuse õpetaja</p> <p>=&gt; Rühmaga töötav pedagoog/alusharidusasutuse juht (ISCED 6)</p> <p>=&gt; Varhaiskasvatuse sotsionomi = alushariduse sotsiaalpedagoog (ISCED 6)</p> <p>=&gt; Rühmaga töötav pedagoog/alusharidusasutuse juht</p>	
<b>Prantsusmaa (0–6 aastat)</b>	<p>=&gt; “CAP petite enfance” (alusharidustöötaja)</p> <p>=&gt; Abitöötaja lastesõimes (crèches)/abiõpetaja lasteaias (écoles maternelles)</p>		
<b>Prantsusmaa (0–3 aastat)</b>	<p>=&gt; Auxiliaire de puériculture (pediaatriaõde)</p> <p>=&gt; Lastesõime pedagoog/lastesõime töötaja</p>		

		=> Puériculteur/puéricultrice (pediaatriaõde) => Alusharidusasutuse juht/koordinaator => Édicateur/éducatrices de jeunes enfants (koolieelse lasteasutuse õpetaja) => Rühmaga töötav pedagoog/ alusharidusasutuse juht/alushariduse koordinaator	
<b>Prantsusmaa (2–6 aastat)</b>	=> ATSEM - agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (omavalitsuse tugitöötajad) => Erialase kvalifikatsiooniga töötaja	=> Professeur des écoles ((alg- ja) alushariduse õpetaja) => Rühmaga töötav pedagoog/alusharidusasutuse juht	
<b>Saksamaa (0–14 aastat)</b>	=> Abiõpetaja/sotsiaalpedagoogi abi => Tugitöötajad	=> Pedagoog => alushariduse pedagoog => Sotsiaalpedagoog => Rühmaga töötav pedagoog/rühmakasvataja/alusharidusasutuse juht	
<b>Kreeka (6 kuud–6 aastat)</b>	=> Voithos vrefonipiagogou (lastesõime- ja lasteaia abiõpetaja) => Kvalifitseeritud töötaja	=> Vrefonipiagogos/ Vrefonipiokomos (lastesõime- ja lasteaiaõpetaja) => Rühmaga töötav pedagoog/alusharidusasutuse juht (Diefthintis)	
<b>Kreeka (4–6 aastat)</b>		=> Nipiagogos (lasteaiaõpetaja) => Rühmaga töötav pedagoog/lasteaia juhataja (Proistamenos)	
<b>Ungari (0–3 aastat)</b>	=> Bölcsődei Dajka (lastesõime abitöötaja) - kvalifikatsiooninõuded puuduvad: õpetaja	=> Kisgyermeknevelő / koolieelse lasteasutuse kasvataja ja pedagoogi abi – Rühmaga töötav pedagoog.	=> Asutuse juhataja - Miinimumkvalifikatsioon ISCED 6. tase pluss 5-aastane pedagoogina töötamise kogemus => Rühmaga töötav pedagoog

	ametliku või erialase kvalifikatsiooni nõue puudub; läbitud peab olema ainult 100-tunnine kursus, ISCED 1. tase.	Miimumkvalifikatsioon ISCED 5. tase, kuid mõnel on ISCED 6. või 7. taseme kvalifikatsioon.	/ väikese alusharidusasutuse juht, kes töötab rühmaga.
<b>Ungari (3–6 aastat)</b>	=> Óvodai Dajka (lasteaia abitöötaja) – kvalifikatsiooninõuded puuduvad: Ametliku kvalifikatsioonita töötaja; alates 1990. aastast pakutakse erikursust, mille lõpetajad saavad kutsetunnistuse - kutsekeskhariduse omandamise tunnistus (Óvodai dajka OKJ), ISCED 2. tase - lasteaia abitöötaja.	=> Óvodapedagógus (koolieelse lasteasutuse õpetaja) Rühmaga töötav pedagoog. Kvalifikatsiooninõue: ISCED 6. tase	=> Asutuse juhataja - Miimumkvalifikatsioon ISCED 6. tase pluss 5-aastane pedagoogina töötamise kogemus ja erieksami sooritamine. või => Rühmaga töötav pedagoog/väikese alusharidusasutuse juht, kes töötab rühmaga.
<b>Iirimaa<sup>176</sup> (0–5 aastat)</b>		=> Early childhood practitioner (koolieelse lasteasutuse õpetaja) => Room Leader for the ECCE programme for 3 to 5 year olds (alushariduse klassijuhataja 3–5-aastaste klassis)	
<b>Itaalia (0–3 aastat)<sup>177</sup></b>		=> Educatore/educatrice (pedagoog) => Koolieelse lasteasutuse õpetaja	=> Coordinatori pedagogici (õppekoordinaatorid) => Alusharidusasutuse juht/mitme alusharidusasutuse piirkondlik koordinaator
<b>Itaalia (3–6 aastat)</b>		=> Insegnante di scuola dell’infanzia (lasteaiaõpetaja) => Koolieelse lasteasutuse õpetaja (klassiõpetaja)	=> Dirigenti (direktorid, alusharidusasutuste juhid)

<sup>176</sup> Iirimaa koostab tööjõu arengukava, milles kirjeldatakse erinevaid ameteid ja karjäärivõimalusi.

<sup>177</sup> Sarnaselt paljudele riikidele töötavad Itaalias tugitöötajad (Ausiliari/operatori), kes on kaastöötajad, mitte abid. Neil töötajatel ei pea olema kvalifikatsioon alushariduse erialal.

		=> Insegnante di sostegno (eripedagoog) => Koolieelse lasteasutuse õpetaja (õpetaja, kellel on täiendav kvalifikatsioon erivajadustega lastega töötamiseks)	=> Alusharidusasutuse juht, ka piirkonnas asuva mitme alusharidusasutuse juht
<b>Läti (1½–7 aastat)</b>	=> Skolotāja palī => Hoolitseb laste eest ja aitab õpetajal viia läbi õppetööd ja mängulisi tegevusi	=> Pirmsskolas izglītības skolotājs (koolieelse lasteasutuse pedagoog) => Rühmaga töötav pedagoog	
<b>Leedu</b>	=> Auklėtojos padėjėja (abiõpetaja) => Pedagogo padėjėjas (koolieelse lasteasutuse abiõpetaja) => Ametliku kvalifikatsioonita töötaja	=> Auklėtojas/auklėtoja (koolieelse lasteasutuse pedagoog) => Priešmokyklinio ugdymo pedagogas (koolieelse lasteasutuse õpetaja) => Rühmaga töötav pedagoog	
<b>Luksemburg</b>	=> Édicateur diplômé (kasvataja) => Abiõpetaja formaalharidussektoris => Auxiliaire de vie (lapsehoidja) => Lapsehoidja vabaharidussektoris	=> Sotsiaalpedagoog/sotsiaaltöötaja – bakalaureusekraad => Koolieelse lasteasutuse õpetaja vabaharidussektoris => Koolieelse lasteasutuse juht vabaharidussektoris	
		=> Édicateur diplômé (kasvataja) => Koolieelse lasteasutuse õpetaja vabaharidussektoris	
<b>Luksemburg (3–12)</b>		=> Bachelor en sciences de l'éducation (algkooliõpetaja – bakalaureusekraad) => Koolieelse lasteasutuse õpetaja formaalharidussektoris/Bachelor en sciences sociales et éducatives	

<b>Malta (0–3)</b>		=> Childcare Worker (lapsehoidja) => Core practitioner with group responsibilities (rühmaga töötav pedagoog)	=> Juhendaja/juht/koordinaator => Juhtimisülesannetega koolieelse lasteasutuse õpetaja, töötab mõnikord ka lastega
<b>Malta (3–5)</b>		=> Kindergarten Assistant (KGA) (lasteaia abiõpetaja) => Core practitioner with group responsibilities (rühmaga töötav pedagoog)	
<b>Madalmaad</b>		=> Peuterspelzaalleidster or Pedagogisch medewerker (laste mängurühma kasvataja või pedagoogiline töötaja) => Rühmaga töötav pedagoog	
<b>Madalmaad (3 kuud–4 aastat)</b>		=> Pedagogisch medewerker (Leidster) (pedagoogiline töötaja) => Ühevanuste või erinevas vanuses laste rühmaga töötav pedagoog	
<b>Madalmaad (4–12 aastat)</b>	=> Onderwijsassistent (abiõpetaja) => Kvalifitseeritud töötaja/abistab õpetajat klassis	=> Leerkracht (algooliõpetaja) => Rühmaga töötav pedagoog	
<b>Norra (0–6 aastat)</b>	=> Barne- og ungdomsarbeider (laste- ja noorsootöötaja) = ISCED 3. tase (kutseharidus) => Kvalifitseeritud töötaja	=> Lasteaiaõpetaja) ISCED 6. tase => Rühmaga töötav pedagoog/alusharidusasutuse juht (ISCED 6. tase) => Styrer (lasteaia juhataja) - ISCED 6. tase	

	=> Barnehageassistent (abiõpetaja) = lastega töötava meeskonna liige – kvalifikatsioonitase reguleerimata	=> Pedagogisk leder (pedagoogiline juht) = osakonnajuhataja/töötav lasterühma ja personaliga – ISCED 6. tase	
<b>Poola (20 kuud– 3 aastat)</b>	=> Wolontariusz (vabatahtlik) => Miinimumkvalifikatsiooniga kaastöötaja	=> Opiekun dziecięcy (lastesõime kasvataja/ lapsehoidja) => Rühmaga töötav pedagoog	
<b>Poola (3–6)</b>		=> Nauczyciel wychowania przedszkolnego (lasteaia-/eelkooliõpetaja) => Rühmaga töötav pedagoog/alusharidusasutuse juht	
<b>Portugal</b>	=> Assistente operacional (abitöötajad) => Erialase kvalifikatsiooniga kaastöötajad	=> Educador/a de infância (alusharidusõpetaja) => Rühmaga töötav pedagoog => Docente de educação especial (eripedagoog) => Tugispetsialist	=> Diretor técnico/ Diretor pedagógico (specialist/alusharidusasutuse juht) => Õppealajuhataja/alusharidusasutuse juht) => Alusharidusasutuse juht (enamasti ka rühmaga töötav koolieelse lasteasutuse õpetaja)
<b>Rumeenia (0–3 aastat)</b>	=> Îngrijitor (hoidja) => kvalifikatsiooniga kaastöötaja	=> Educator–puericultor (pedagoog – väikelapsed) => Rühmaga töötav pedagoog	
<b>Rumeenia (3–6)</b>		=> Educatoare (pedagoog) => Institutori (învățământ preșcolar) (lasteaiaõpetaja) => Rühmaga töötav pedagoog	
<b>Rumeenia (3–11)</b>		=> Profesori pentru învățământul preșcolar și primar (alg- ja eelkooli õpetaja) => Koolieelse lasteasutuse õpetaja, kes vastutab rühma eest/direktor	



<b>Slovaki Vabariik (0–3)</b>		=> Opatrovateľ detí (lapsehoidja) – ISCED 3	
<b>Slovaki Vabariik (2–6)</b>		=> Učiteľ materskej školy (lasteaiaõpetaja) - ISCED 3 => Koolieelse lasteasutuse õpetaja, kes vastutab rühma eest/lasteaia juhataja	
<b>Sloveenia</b>	Vzgojitelj predšolskih otrok - pomočnik vzgojitelja (koolieelse lasteasutuse abiõpetaja) => kvalifitseeritud töötaja; 1–6-aastased lapsed; koolieelse lasteasutuse abiõpetajad töötavad koos õpetajatega rühmas õppetöö arendamisel, kavandamisel ja läbiviimisel, tegelevad iseseisvalt teatud alusharidustegevustega ning osalevad muudes lasteaia seotud tegevustes ja ülesannetes; miinimumkvalifikatsioon ISCED 3. tase.	Vzgojitelj (koolieelse lasteasutuse õpetaja) => Rühmaga töötav koolieelse lasteasutuse õpetaja; 1–6-aastased lapsed; vastutab õppetegevuse kavandamise ja läbiviimise, lapsevanematega suhtlemise eest, osaleb organisatsiooni tegevustes ja lasteaia tegevuste kavandamises; miinimumkvalifikatsioon ISCED 6. tase  Svetovalni delavec (nõustaja) => Rühmaga töötav koolieelse lasteasutuse õpetaja; nõustaja töötab lastega; kavandab, jälgib ja hindab lasteaia arengut ning õpetab koostöös koolieelse lasteasutuse õpetajate ja juhtkonnaga; miinimumkvalifikatsioon ISCED 7. tase	
<b>Hispaania</b>	=> Abiõpetajate tegevus ei ole riiklikul tasandil reguleeritud.  17 autonoomses piirkonnas võivad töötada abiõpetajad, näiteks  Võõrkeelse suhtluse abi.  Monitor/Animador de ocio y tiempo libre  (mängujuht/sotsiaalkultuuriline abi).  Füsioterapeut  Meditasiiniõde	=> Maestro especialista en Educación infantil (koolieelse lasteasutuse õpetaja; ISCED 6. tase) => 0–6-aastaste laste rühmaga töötav pedagoog. Vastutab õppetöö kavandamise, läbiviimise ja hindamise eest. => Técnico superior en educación infantil (alushariduse kõrgem tehniline töötaja, ISCED 5.tase) => Alushariduse esimese astme (0–3-aastased lapsed) pedagoog, kes töötab	=> Director/a (direktor): => Riiklikud lasteaiad: Maestro especialista en Educación Infantil. Juhivad rohkem kui ühte lasteaeda.  => Eralasteaiad: Direktor võib olla kvalifikatsioonita, kuid õppetöö läbiviija peab alati olema koolieelse lasteasutuse õpetaja.

	Ei tohi tegeleda lastega koolieelse lasteasutuse õpetaja juuresolekuta.	koolieelse lasteasutuse õpetaja juhendamisel riiklike, piirkondlike või kohalike asutuste hallatavas lasteaias ja eralasteaias.  => Técnica / Auxiliar en educación infantil (Alushariduse tehniline töötaja, ISCED 4. tase)  => endine kvalifikatsioon, mida tunnustatakse ja millega seotud ülesanded on samad nagu kõrgema tehnilise töötaja puhul.	
<b>Rootsi (1–5)</b>	=> Barnskötare (lapsehoidja) => Kvalifitseeritud töötaja – ISCED 3	=> Förskollärare (lasteaiasõpetaja/ alusharidusõpetaja) – ISCED 6 => Rühmaga töötav pedagoog/alusharidusasutuse juht	
<b>Türgi</b>	=> Destek eğitim personeli (abiõpetaja)  Toetab lapsi, kes ei oska enda eest hoolitseda; eelistatavalt lõpetanud õpingud alushariduse erialal või omab laste arengu alast kutseharidust	=> Okul öncesi öğretmen  3–6-aastaste laste rühmaga töötav pedagoog, kes vastutab alushariduse õppekava rakendamise eest.	

### 3. lisa – Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku väidete kaardistamine võrreldes põhipädevustega

Euroopa kvaliteediraamistiku kümme kvaliteediväidet

- 1.** Teenus, mis on kättesaadav ja taskukohane kõikidele perekondadele ja lastele.
- 2.** Teenus, mis innustab osalema, suurendab sotsiaalset kaasatust ja soosib mitmekesisust.
- 3.** Kõrge kvalifikatsiooniga töötajad, kelle esma- ja täiendusõpe võimaldavad neil täita oma ametiülesandeid.
- 4.** Toetavad töötingimused, sealhulgas professionaalne juhtimine, millega luuakse võimalused vaatluseks, analüüsiks, kavandamiseks, meeskonnatööks ja koostööks vanematega.
- 5.** Õppekava, mis toetub pedagoogilistele eesmärkidele, väärtustele ja meetoditele, mis võimaldavad lapsel saavutada oma täieliku potentsiaali seeläbi, et pööratakse tähelepanu tema sotsiaalsele, emotsionaalsele, kognitiivsele ja füüsilisele arengule ning heaolule.
- 6.** Õppekava, mis eeldab töötajate koostööd laste, kolleegide ja vanematega ning enda tegevuse analüüsimist.
- 7.** Seire ja hindamine annavad asjakohasel kohalikul, piirkondlikul ja/või riigi tasandil teavet, et toetada poliitikameetmete ja tavade kvaliteedi jätkuvat parandamist.
- 8.** Seire ja hindamine lapse parimates huvides.
- 9.** Sidusrühmadel on selge ja ühine arusaam oma rollist ja vastutusest ning nad teavad, et neilt oodatakse koostööd partnerorganisatsioonidega.
- 10.** Õigusaktid, regulatsioonid ja/või rahastamine toetavad liikumist selles suunas, et kõigil on õigus kvaliteetsele ja taskukohasele alusharidusele ja lapsehoiule, ning asjaomastele sidusrühmadele antakse edusammudest korrapäraselt aru.

Kvaliteedi- väide	Abiõpetajad (vajadusel)	Koolieelse lasteasutuse õpetajad	Alusharidusjuhid (nt koolieelse lasteasutuse direktorid)
1			
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>mõtestatud suhted lastega</li> <li>innustab lapsi ja lasterühmi täielikult osalema alusharidusasutuses pakutavates tegevustes</li> <li>loob hooliva keskkonna, kus lapsed saavad üksteiselt õppida</li> <li>loob tulemuslikud suhted perede ja kohaliku kogukonnaga</li> <li>kohtleb peresid austusega ja vastavalt nende vajadustele</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>on teadlik oma väärtushinnangute ja hoiakute mõjust lastele ja nende peredele</li> <li>tagab alusharidusasutuses kasutatavate põhimõtete tõhusa rakendamise töös lapsevanemate ja kohaliku kogukonnaga</li> <li>tagab, et lapsevanemad on korrapäraselt kaasatud laste tegevustesse alusharidusasutuses</li> <li>teeb koostööd peredega, et toetada nende lapsekasvatusoskusi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>on teadlik alusharidusasutuse mõjust lastele ja nende peredele</li> <li>tagab, et alusharidusasutuses väärtustatakse kaasamist, austust ja sallivust</li> <li>loob turvalise ja kaasava keskkonna, kus kõik lapsed on väärtuslikud, nende õigusi austatakse ja nad saavad õppida and arenda mängu abil</li> <li>toetab lapsi, kellel on varasemate kogemuste tõttu raskem alusharidusasutuses toime tulla, ning nende peresid</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>osaleb korrapäraselt kutsealases täiendõppes</li> <li>suudab analüüsida ja kontrollida oma tegevuse mõju</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>täiendab pidevalt enda (ja oma meeskonna) kutsealaseid pädevusi ja oskusi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>loob ja säilitab professionaalse, analüüsiva ja toetava töökeskkonna, mis tagab kvaliteetse alusharidusteenuse pakkumise</li> <li>loob head koostöösuhted perede ja kohaliku kogukonnaga ja säilitab need</li> <li>kasutab pedagoogilisi ja juhtimisoskusi, et rahuldada laste, perede ja töötajate vajadusi</li> </ul>

4	<ul style="list-style-type: none"> <li>tõhusad koostöösuhted kolleegidega</li> <li>kolleegide toetusel töötab tulemuslikult alusharidusasutuse juhtide suunamisel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>pakub suuniseid ja tuge, sealhulgas mentorlust alusharidusasutuse abiõpetajatele ja teistele töötajatele</li> <li>alusharidusasutuse juhi suunamisel juhhib mõnda alusharidusasutuse igapäevategevust</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tagab, et alusharidustöötajad pakuvad kvaliteetset pedagoogilist teenust</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>piisavad teadmised erinevatest pedagoogilistest tegevustest, et neid tõhusalt läbi viia</li> <li>piisavad teadmised alusharidusasutuse õppekavast, mängu väärtusest ja laste varajasest arengust</li> <li>toetab laste mängu, et edendada laste heaolu, arengut ja õppimist</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>põhjalikud teadmised erinevatest pedagoogilistest tegevustest, et töötada välja ja korraldada alusharidustegevusi</li> <li>põhjalikud teadmised alusharidusasutuse õppekavast, mängu väärtusest ja laste varajasest arengust, et toetada kõiki lapsi ja tegeleda kutsetegevusega</li> <li>kavandab ja loob tõhusa õpikeskkonna, mis toetab laste heaolu ja arengut ning võimaldab lastel õppida läbi mängu ja kavandatud tegevuste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>piisavalt põhjalikud teadmised sellest, kuidas juhtida ja motiveerida töötajaid, et tagada kvaliteetse alusharidusteenuse osutamine</li> <li>põhjalikud teadmised laste varajasest arengust, õppimisest ja mängust</li> </ul>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>on teadlik oma väärtushinnangute ja hoiakute mõjust lastele ja nende peredele</li> <li>teeb koostööd teiste töötajatega, et edendada laste heaolu, arengut ja õppimist</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>teeb koostööd teiste töötajatega, et edendada laste heaolu, arengut ja õppimist</li> </ul>	
7		<ul style="list-style-type: none"> <li>analüüsib oma tegevust ja täiustab seda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tagab iga lapse edusammude täpse ja ajakohase dokumenteerimise</li> </ul>

8	<ul style="list-style-type: none"> <li>on teadlikud oma tegevuse mõjust lastele</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>hindab enda ja teiste tegevuse mõju lastele ja nende peredele</li> <li>jälgib ja dokumenteerib laste edusamme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>kehtestab alusharidusasutuse tegevus- põhimõtted laste ja kohaliku kogukonna- ga töötamiseks ning teostab järelevalvet nende järgimise üle</li> <li>peab täpset ja ajakohast arvestust iga lapse edusammude üle</li> <li>teeb kolleegidega koostööd, et jälgida ja parandada teenuse kvaliteeti</li> <li>tagab sise- ja/või välisprotsessid teenuse osutamise üle järelevalve teostamiseks ja selle hindamiseks</li> <li>kehtestab alusharidusasutuse tegevus- põhimõtted peredega töötamiseks ning teostab järelevalvet nende järgimise üle</li> <li>kasutab alusharidusasutuse tegevuse korrapärase hindamise tulemusi, et teha kindlaks kõikide töötajate arenguvajadused</li> </ul>
9		<ul style="list-style-type: none"> <li>loob ja säilitab toetavad ja hoolivad suhted lastega</li> <li>osaleb koos teiste töötajatega meeskonnatöös, et teha kindlaks olukorrad, kus on vaja sekkuda, et tagada laste ohutus ja toetada õppimist</li> <li>teeb tulemuslikku koostööd kolleegidega, sealhulgas muu eriala inimestega (nt õpetajad, tervishoiutöötajad, sotsiaaltöötajad, perede tugimeeskonnas jne)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>loob ja säilitab vastastikku kasulikud töösuhted kolleegidega teistest asutustest ning nendega, kellel on erinev kutsealane taust</li> </ul>



# Tänuõnad

## Töörühma liikmed

Alina Schmidt; Ulrike Zug (Austria); Marie-Helene Sabbe, Bart Bruylandt, Liesbeth Hens, Christele Van Nieuwenhuyzen (Belgia (hollandikeelne)); Anne-Marie Dieu, Frédéric Storder (Belgia (prantsuskeelne)); Vanya Stoyanova-Traykova, Emanuela Stoilova (Bulgaaria); Andrie Gavrielidou, Maria Theodorou (Küpros); Eva Čonková, Jaroslav Faltyn (Tšehhi Vabariik); Bettina Stobbe (Saksamaa); Martin Dueholm Bech, Sophie Bislev, Louise Solgård Hvas (Taani); Tiina Peterson, Pärje Ülavere (Eesti); Anastasia Ladopoulou, Alexandra Miliarezi (Kreeka); Carmen Caballero Martínez, Margarita Figueiras Neira (Hispaania); Tarja Kahiluoto, Kirsi Tarkka, Niina Junttila (Soome); David Blin, Thomas Leroux, Jean-François Pierre (Prantsusmaa); Tijana Vidović Larisa Ott Filipović (Horvaatia); Reka Jakab, Edina Lizanecz, Bernadett Sipos-Bielochradzsky (Ungari); Toby Wolfe, Philip Crosby, Ronan McCabe, Aoife Conduit (Iirimaa); Daniela Marrocchi, Maria Rosa Silvestro (Itaalia); Sandra Valavičiūtė, Rima Zablackė (Leedu); Flore Schank, Claude Sevenig, Claudia Schroeder, Samantha Rizzi (Luksemburg); Ilona Eiduka, Inita Petrova (Läti); Charmaine Bonello, Josette Bezzina, Alexia Vella (Malta); Reina Kloosterman, Ruud Nauts, Mea-Neelke van Norren, Titia Zwarts, Imke Wittebrood (Madalmaad); Aleksander Tynelski (Poola); Lina Varela, Fernando Alexandre (Portugal); Cecilia Iuga, Viorica Preda (Rumeenia); Christer Toftenius, Anders Edin (Rootsi); Brigita Mark, Nada Pozar Matjašič (Sloveenia); Miroslava Visnovska, Viera Hajduková (Slovakkia)

Elizabeta Kunovska, Aleksandra Slavkoska, Igor Antevski, Aleksandra Slavkoska, Nadica Kostoska, Teuta Dashi (Põhja-Makedoonia); Ljiljana Marolt, Gordana Cvetković, Dragana Pavlović Breneselović (Serbia Vabariik); Aynur Arslan (Türgi); Esther Christen, Samuel Krähenbühl (Šveits); Björk Óttarsdóttir, Audur Rán Thorgeirsdóttir (Island); Barbara Ospelt-Geiger (Liechtenstein); Liv Dyrdal, Tove Mogstad Slinde (Norra)

Victoria Liberatore, Arno Engel, Stéphanie Jamet (OECD); Akvilė Motiejūnaitė -Schulmeister (Eurydice); Daniel Molinuevo (Eurofound)

Stig G. Lund, Deirbhile Nic Craith (ETUCE); Mathias Urban, Helma Brouwers (Alliance for childhood); Mihaela Ionescu, Zorica Trikić (ISSA); Agata D'Addato, Jana Hainsworth (Eurochild); Lieve De Bosscher, Masha Smirnova, Bianca-Ioana Faragau-Souza-Tavares (Eurocities); Viktória Szűs, Darragh O'Connor (EPSU); Luk Zelderloo, Timothy Ghilain (EASPD); Daniel Wisniewski, Anne Verhoeven, Barbara Novinec (EFEE)

**Eksperdid, teadlased ja praktikud:** Marie-Pascale Balcon (Eurydice), Liz Gosme (COFACE Families Europe), Egle Havrdova (Schola Empirica), Hester Hulpia (VBJK), Arja Krauchenberg (European Parents Association), Mary Kyriazopoulou (European Agency for Special Needs and Inclusive Education), Susie Lee (Rand Europe), Paul Leseman (University of Utrecht), Alexandra Marques (Aga Khan Foundation Portugal), Pamela Oberhuemer (University College London, Institute of Education), Jan Peeters (VBJK), Sonia Piedrafita Tremosa (Eurydice), Pauline Slot (Utrechtse Hogeschool), Petra Strehmel (Hamburgi Rakendusülikool, majandus- ja sotsiaalteaduskond), Özgün Ünver (HIVA - Research Institute for Work and Society, KU Leuven), Ankie Vandekerckhove (VBJK)



**Portugali haridusministeerium** (vastastikune õppimine, Lissabon, juuni 2019): João Costa – haridusminister, Isabel Lopes da Silva, Ana Azevedo, Conceição Baptista, Ivone Monteiro, Carla Mota, Filomena Pereira, Helena Gameiro

**Milano linn** (vastastikune õppimine, Milano, oktoober 2019): Laura Galimberti, Deputy Mayor of Education, Elisa Gambarè, Franca Locati, Olimpia Vacarelli, Luisella Juliani, Susanna Mantovani, Marco Valdemi, Tiziana Viola, Maurizia Pagano, Federico Manzoni, Cristina Balloi, Pia Oggioni, Pia Iacoviello, Beatrice Arcari, Paola Madona, Federica Ortalli, Giuseppe Badolato

**Ecorysi konsultant:** Keith Brumfitt

**Euroopa Komisjon** kolleegid, välisekspertid ja praktikandid: Géraldine Libreau (töörühma koordinaator), Dita Kudelova, Hannah Grainger Clemson, Tove Slinde, Ellen Vercruyssen, Cosmin Nada

Lisaks ka suur tänu töötajatele ja lastele, kes võtsid meid vastu alusharidusasutustes Lissabonis ja Milanos.

