

Õpetajate järelkasvu tegevuskava

Õpetajate järelkasvu käsitlemine strateegilistes dokumentides ning aruteludes

Haridusvaldkonna arengukava 2021-2035 eelnõus on välja toodud, et selleks, et Eestis oleks piisavalt pädevaid ja motiveeritud õpetajaid:

- peab õpetajate palgakasv jääma riiklikuks prioriteediks,
- on vajalik tagada õpetajate, õppejõudude ja tugispetsialistide järelkasv,
- tuleb luua paindlikud võimalused õpetajaametisse astumise, tugi algajatele ning professionaalse arengu võimalused kogu karjääriks.

Arengukava elluviimiseks moodustas Haridus- ja Teadusministeerium 2020. a keskel **laiapõhjalise töögrupi, et arutada õpetajate järelkasvu tagamise problemaatikat ja teha ettepanekud.**

Riigikogu kultuurikomisjon tegi Vabariigi Valitsusele 2020. a sügisel ettepaneku koostada süsteemne tegevuskava õpetajate järelkasvu tagamiseks ja õpetajakutse populariseerimiseks, töötada välja õpetajate ja tugispetsialistide karjäärirada, tagada neile motiveeriv töökeskkond ning konkurentsivõimeline töötasu (sh alushariduses), luua täiendavad meetmed alustava õpetaja toetamiseks ning suurendada praktika ja pedagoogikaalaste ainete rolli õpetajakoolituses.

Kultuurikomisjoni ettepanek töötada välja süsteemne tegevuskava õpetajate järelkasvu tagamiseks ja õpetajakutse populariseerimiseks langes üheselt kokku juba käivitatud õpetaja järelkasvu töörühma tegevusega.

Kultuurikomisjoni poolt esitatud ettepanekud on selgelt äratuntavad õpetajate järelkasvu töörühma probleemipüstitustes ja sellest tulenevalt on määratletud nii lühi- kui ka pikaajalised tegevused. Esitatud ettepanekute taga on eriomelised ja mitte üheselt kirjeldatavad põhjused, millele antud tegevuskava pakub võimalikke tegevussuundi.

Järelkasvu töögrupi ettepanekute esimene lähtekoht oli, et õpetajate järelkasvu mõjutavad kaks suurt probleemi: uusi kvalifitseeritud õpetajaid ei lisandu piisavalt ning liiga palju õpetajaid lahkuvad töölt või plaanivad lahkuda.

Olulisemad juurpõhjused, mille lahendamisele on vaja keskenduda, olid töögrupi hinnangul tähtsuse järjekorras:

- Juhtimiskvaliteedi suured erinevused koolides
- Õpingute, töö ja pereelu ühildamine kvalifikatsiooni saamiseks on keeruline
- Õpetajatel on liig suur töökoormus
- Ametikaare ülene tugi õpetajatele ei ole piisav
- Õpetajate väikesed karjääri võimalused ja isiklik areng
- Õpetajaameti madal atraktiivsus ja teiste ametitega konkureerimine

Töögrupp leppis töö käigus kokku, et ei keskendu aruteludes õpetajate palga teemadele.

Ettepanek töötada välja õpetajate ja tugispetsialistide karjäärirada, tagada motiveeriv töökeskkond ning konkurentsivõimeline töötasu hõlmab endas tegevusi erinevatel tasanditel ja erinevate sihtrühmade poolt, siis käesolevas tegevuskavas on nimetatud väljakutsed kajastatud erinevate probleemipüstituste all. Näiteks puuduv karjäärirada on loonud olukorra, kus õpetajatel ja tugispetsialistidel on vähesed võimalused

karjääriks ja enesearenguks, täpsemad tegevused on ära toodud probleemikirjelduse juures lühi- ja pikaajaliste tegevustena.

Motiveeriva töökeskkonna tagamiseks on kirjeldatud tegevused mitme probleemipüstituse all – mõjutab ju töökeskkonda nii haridusastutuse juhtimine ja valmisolek haridusuuendusteks, aga ka pakutav ametikaareülene tugi.

Kuivõrd õpetajate konkurentsivõimeline töötasu on riiklik prioriteet, kuid sõltuv erinevatest asjaoludest, siis leiab planeeritud tegevused eraldi õpetajate töö- ja palgakorralduse teemaploki.

Kultuurikomisjoni ettepanek luua täiendavad meetmed alustava õpetaja toetamine on kriitilise tähtsusega, et õpetaja sooviks oma ametialase karjääri siduda kooliga. Antud eesmärgini aitavad jõuda nii õpetaja ametikaareülised tegevused, toetav juhtimiskultuur, aga kindlasti eraldi tegevusena väljatoodud algaja õpetaja kutseaasta mudeli uuendamine koostöös kõrgkoolidega.

Kindlasti ei ole vähem tähtis õpetaja esma- ja täienduskoolitus, millele viitab ka kultuurikomisjoni ettepanek seoses praktika ja pedagoogikaalaste kursuste suurendamine õpetajakoolituses. Erinevad tegevused, sh Tartu Ülikooli ja Tallinna Ülikooli koostöös esitatud õpetajate akadeemia lühitutvus on esitatud esimese probleemipüstituse all. Selle tulemusena on ootus, et õpetajate esma- ja täienduskoolitus vastaks ühiskonna vajadustele ja leitakse sobivad viisid õpetaja tööelu ja õpingute ühildamiseks.

Õpetajate järelkasvu tegevuskava ülesehitus

Käesolev **õpetajate järelkasvu tegevuskava** on koostatud tuginedes arengukavale, uuringutele ja kultuurikomisjoni ning töögrupi aruteludele. Õpetajate järelkasvu tegevussuunad on esitatud järgmiste teemade kaupa:

1. Juhtimiskvaliteet ja organisatsioonikultuur
2. Õpetajate ja tugispetsialistide esma- ja täiendusõpe
3. Karjääri- ja arenguvõimalused
4. Ametikaare ülene tugi, sh alustavate õpetajate toetamine
5. Töö ja palgakorraldus ning tugipersonali kaasamine
6. Õpetajaameti atraktiivsus

1. Juhtimiskvaliteet ja organisatsioonikultuur

- **Järelkasvu töögrupp:** Madala juhtimiskvaliteedi ning puuduliku organisatsioonikultuuri seadis töögrupp käsitletud teemadest kõige olulisemaks lahendamist vajavaks probleemiks, tõsist puudujääki nähti koolides inimressursi arendamise võimekuses. Töögrupi hinnangul on koolikultuuri arendamine ja juhtimiskvaliteedi tõstmine võtmetähtsusega õpetajaameti maine parandamisel, uute õpetajate kooli toomisel ning nende kutsekindluse tagamisel.
- **Riigikogu kultuurikomisjon:** Õpetaja töökeskkonna ja karjääriraja kujundamine on esmalt kooli kvaliteetse juhtimise ja sisemise koostöö korraldamise küsimus. Selleks on järjepidevalt vaja tegeleda koolijuhtide kompetentside arendamisega ja koolijuhtide sõltumatu akrediteerimisega. Koolipidaja

peab toetama koolijuhti ning viimase ülesandeks on vahetu motiveeriva ja õpetajat arvestava töökeskkonna loomine.

2026 eesmärk: Koolijuhtidena töötavad tippjuhi kompetentsidega juhid ja kõik koolid on õppivad organisatsioonid. **Indikaator:**

Tööga üle keskmise rahul olevate õpetajate osakaal on suurenenud (2018 - 84,2%, 2026 - kasvanud)

Lähiaja tegevused – 2022. a lõpuks
Viime läbi juhtide arenguprogrammid: <ul style="list-style-type: none">- alustavatele üldharidus- ja kutseõppeasutuste juhtidele;- õppejuhtidele;- potentsiaalsetele uutele juhtidele koolijuhtide järelkasvuks.
Arendame koolipidajate kompetentse: omavalitsuste haridusjuhtide nõustamine ja koolitamine valdkonna arengu kavandamiseks, muudatuste juhtimiseks ning haridusasutuste professionaalse arengu toetamiseks.
Uuendame koolijuhtide karjääri- ja kompetentsimudeli, sh värbamisprintsipi
Rakendame koolijuhilt koolijuhile mentorlust
Määratleme välishindamises üldhariduse kvaliteedikriteeriumid ja tõhustame üldhariduskoolide tulemusnäitajate seiret.
<i>Töögrupi ettepanekust:</i> Viime läbi koolijuhtide senise kompetentsimudeli analüüsi ja kaardistame koolipidajate kompetentsid, et hinnata, mis osas on vaja nende koolipidamise kompetentse tõsta.

Pikaajalised tegevussuunad aastani 2026 (sõnastatud haridusvaldkonna arengukavas):

Koolipidajate kompetentsi arendamine, et tagada koolivõrgu sisuline juhtimine, eestvedamine ja kaasaegseks õppeks vajalike tingimuste loomine (võtmeisikud: omavalitsusjuhid, finantsjuhid, haridusjuhid ja -spetsialistid)	2021-2026
Koolipidajate teadlikkuse ja võimekuse tõstmine õppeasutuse juhtide värbamisel, professionaalse arengu toetamisel ning töösoorituse seires ja hindamisel, teadvustamine, et koolijuht peab olema tippjuht.	2021-2026
Õppeasutuse juhi ja õpetaja kompetentsimudelidest lähtuvate enesehindamise tööriistade kasutusele võtmine.	2023
Üldhariduskoolide ja kutseõppeasutuste juhtkondade võimekuse suurendamine (mentorlus, coachimine jmt; sh koolijuhilt koolijuhile mentorluse rakendamine), et tagada nüüdisaegne õpikäsitus haridusasutuses ja inimressursi arendamise alase kompetentsi tõus.	2021-2026
Juhtidele ja õppejuhtidele kvaliteetsete ja mõjusate enesetäiendamise ja arenguvõimaluste pakkumine alg-, kesk- ja meistritasemel, et juhtide pädevus oleks ajakohane ja professionaalne areng oleks toetatud kogu karjääri vältel.	2021-2026
<i>Töögrupi ettepanekust:</i> Koolijuhtide tähtsajaliste lepingute juurutamine koos konkursside kahetasandiliseks muutmiseks (esimese valiku teeb personalifirma ja teise koolipidaja). Koolijuhti kui tippjuhi palga konkurentsivõime suurendamine.	

2. Õpetajate ja tugispetsialistide esma- ja täiendusõpe

Järjest rohkem ametis alustavatest õpetajatest ei vasta kvalifikatsiooninõuetele ja neile on vaja luua paindlikud võimalused õpetajakoolitus läbida töötamise kõrval. 2010-2020. a õpetajaametis alustanud üldhariduskoolide õpetajatest vastas kvalifikatsiooninõuetele keskmiselt vaid 53% ja kutseõppeasutustes alustanutest 60%. Juba töötavate õpetajate vastavad näitajad olid 86% ja 81%. **Õpetajakoolituse**

õppekavadele vastuvõetute arv on alates 2010. a langenud ja õpetajakoolituses katkestajate osakaal kasvab. (EHIS)

- **Järelkasvu töögrupp:** Õpetajate esma- ja täienduskoolitus peab muutuma paindlikumaks ning võimaldama kvalifikatsiooni saamiseks ja pidevaks enesetäiendamiseks õppimist töö ja pere kõrvalt. Kuna koolid on värvanud kvalifikatsioonita inimesi õpetajatööle, peavad ülikoolid pakkuma võimalikult paindlikke tasemeõppe võimalusi, sh töökohapõhist õpet, kuid kvaliteedis järeleandmisi tegemata. Sama oluline on juba töötavatele õpetajatele ja haridusasutuste juhtidele süsteemse ümber- ja täiendusõppe pakkumine, mis eeldab õppejõudude lisavajadust. Kuigi õpetajakoolituse üliõpilaste arv on viimastel aastatel langenud, ei ole vähenenud vajadus uute ainedidaktika õppejõudude järele. See on tingitud ühest küljest põlvkondade vahetusest ja teisest küljest asjaolust, et suur osa õpetajakoolituse magistritasemel õppekavadest paikneb erinevates ülikoolide struktuuriüksustes ja ainedidaktiku positsioon neis ei ole esmane.
- **Riigikogu kultuurikomisjon:** Kuigi paindlike õpiteede loomine ja võimaldamine õpetajaks saamisel on oluline, tuleb selgelt sõnastada põhimõte, et koolis töötavad selleks tasemeõppes erialase ja pedagoogilise hariduse saanud inimesed. Suurendada tuleb praktika ja pedagoogikaalaste ainete rolli õpetajakoolituses.

2026 eesmärgid: Käivitatud on sidus, kutsestandardistest lähtuv ja teaduspõhine õpetajate ja tugispetsialistide kvaliteetne esma- ja täiendusõppe mudel, mis arvestab vajadusega õppida töö ja pereelul kõrval. Kvalifitseerimata õpetajatele on tagatud nõustamine õpitee valikuks ning kvalifikatsiooni omandamiseks. Õpetajatel ja tugispetsialistidel on mitmekesised võimalused esma- ja täiendusõppeks.

Indikaatorid:

- Väljalangevus õpetajakoolituse tasemeõppe õppekavadelt (2019 – 9,1%, 2026 – 6%)
- Konkurents õpetajakoolituse õppekohtadel (2019 – 1,1%, 2026 - >2)
- Kvalifikatsiooninõuetele vastavate õpetajate osakaal üldhariduskoolides, % (2019 – 85,7%, 2026 – 90%)
- Kvalifikatsiooninõuetele vastavate õpetajate osakaal kutseõppeasutuses, % (2019 – 84,1%, 2026 – 90%)

Lähiaja tegevused – 2022. a lõpuks
Käivitame ülikoolidevahelise õpetajate akadeemia, milleks lepime kokku: <ul style="list-style-type: none">- millised on sobilikud paindlikud õpiteed õpetaja- ja tugispetsialistide õppele;- milline on ülikoolide koostöömudel suurendamiseks võimekust õpetajate ja haridusjuhtide õppeks; - kuidas tagatakse hariduse valdkonna õppejõudude, sh ainedidaktikute järelkasv; - kuidas suurendatakse võimast kõrgetasemelikeks teadustööks.
Lepime ülikoolide halduslepingutes kokku õpetajate ja õppejõudude järelkasvu tagavad eesmärgid.
Käivitame haridusuuringute programmi.
Viime läbi kvalifikatsioonita õpetajate ja tugispetsialistide uuringu, eesmärgiga pakkuda neile kvalifikatsiooni saavutamiseks vajalikku väljaõpet.
Käivitame uue tõukefondide perioodi ning võimaldame õpetajatel ja tugispetsialistidel osaleda täienduskoolitustel.
<i>Töögrupi ettepanekust:</i> Viime läbi uuringu kvalifikatsioonita õpetajate kohta, et selgitada välja, millist õeta nad vajaksid kvalifikatsiooni saavutamiseks.

Töögrupi ettepanekust: Loome õpetajakoolituse õppejõudude järelkasvuprogrammi.

Pikaajalised tegevussuunad aastani 2026 (sõnastatud haridusvaldkonna arengukavas ja järelkasvu töögrupis):

Järjepidevalt analüüsida ja nüüdisajastada õpetaja, kutseõpetaja, õppejõu ja tugispetsialisti ameti sisu.	2021-2026
Välja töötada sidus, kutsestandardistest lähtuv ja teaduspõhine õpetajate ja tugispetsialistide esma- ja täienduskõppe mudel.	2023
Lua uusi paindlikke võimalusi õppida õpetajaks, kutseõpetajaks, õppejõuks või tugispetsialistiks ja/või neisse ametitesse asuda, sh kaasata enam inimesi väljastpoolt haridussektorit ning võimaldada neile paindlikku ümberõpet, et saada kvalifitseeritud spetsialistiks. Kvalifitseerimata õpetajatele või õpetajaks asuda soovijatele nõustamise tagamine, soovitamaks valida õpitee, mis viiks kvalifikatsiooni omandamiseni.	2021-2026
Muuta taseme- ja täiendusõppe õppimise, töö ja pereelu ühildamiseks sobilikumaks.	2021-2023
Vaadata üle doktoriõppe sisu ja korraldus ning luua meetmed doktoriõppe tulemuslikkuse suurendamiseks ning järelkasvu toetamiseks.	2021-2026
<i>Töögrupi ettepanekust:</i> Kvalifikatsiooniõpingutes osalevate õpetajate koormuse vähendamine palga säilitamisega.	

3. Karjääri- ja arenguvõimalused

2013. aastal loobuti riiklikult kehtestatud kontakttundide arvust töökoormuse arvestamisel ning tasu diferentseerimisest atesteerimisega omistatud järkude alusel. Õpetaja professionaalse arengu toetamiseks loodi kutsestandardid ja alates 2014. aastast saavad õpetajad taotleda kutset õpetaja, vanemaõpetaja või meisterõpetaja tasemel. Muudatustega sooviti, et kooli pidaja või õppeasutus võtaks kasutusele oma motivatsioonisüsteemi. Hetkel on 17% riigi eraldatavast haridustoetusest nähtud ette töötasude diferentseerimiseks. Mõeldud on, et õpetaja töötab koolis üldtöötaja alusel ja täpsemad tööülesanded lepib koolijuht kokku iga õpetajaga individuaalselt. **Kahjuks pole õpetajate kutsesüsteemi kasutamine karjääriks ning tasustamise aluseks muutunud laialt kasutatavaks praktikaks, õpetajad tunnetavad, et karjääri- ja arenguvõimalusi on vähe ning enesearendamisega ei kaasne palgatõusu.**

- **Järelkasvu töögrupp:** Vajalik on suurendada õpetajate, koolijuhtide ja omanike teadlikkust karjääri- ja arenguvõimalustest, kuid analüüsida lisaks milliseid täiendavaid võimalusi oleks vajalik ellu kutsuda professionaalse arengu motiveerimiseks (selgem seotus töötasuga, meisterõpetajate tunnustamine jne).
- **Riigikogu kultuurikomisjon:** Õpetajate karjäär peab motiveerima arengut ning võimaldama nii vertikaalset kui horisontaalset edenemist. Õpetajate karjäärimudel peab toetama erialast arengut ning võimaldama enesetäiendamist tööajast.

2026 eesmärgid: Karjäärimudel on igapäevane tööriist koolis õpetaja professionaalse arengu toetamisel ja suunamisel ning on seotud töötasu ja täiendusõppevõimalustega. Suurenenud on õpetajate kutsekindlus.

Indikaatorid:

- Õpetaja kutsekindlus: Õpetajakoolituse lõpetanute osakaal, kes on pärast lõpetamist töötanud viiel järjestikkusel aastal (2019 – 54%, 2026 – 56%)
- Esmakordselt õpetajana alustanute osakaal, kes on töötanud viiel järjestikkusel aastal pärast ametisse astumist (2019 – 50% 2026 - 52%)

Lähiaja tegevused – 2022. a lõpuks
Teadvustame laiemalt olemasolevaid karjäärivõimalusi (võimalus osaleda teadusuuringutes, õppematerjalide koostamises, alustavate õpetajate juhendamises jne).
Teadvustame õppepuhkuse võtmise õiguseid nii taseme- kui täiendusõppeks, et õpetajatel oleks rohkem võimalusi ja aega enesetäiendamiseks.
Viime läbi uuringu, milliseks peaks õpetaja karjäärimudeli kujundama, et võimaldada senisest paremini nii horisontaalset kui vertikaalset karjääriteed.
Lepime kokku õpetajate uuendatud karjäärimudeli põhimõtted, sh kuidas peaks õpetajate palk olema seotud kutsetasemetega.
<i>Töögrupi ettepanekust:</i> Stimuleerime, et koolid arvestaks õpetaja töökoormuses ka karjäärivõimalusi (nt nooremate õpetajate mentorina tegutsemist jmt), mitte ainult kontakttundide arvu ning leiame viisi selle mõõtmiseks
<i>Töögrupi ettepanekust:</i> Töötame välja karjäärikompassi vastavalt õpetaja kutsestandardile.

Pikaajalised tegevussuunad aastani 2026 (sõnastatud haridusvaldkonna arengukavas ja järelkasvu töögrupis):

Järjepidevalt analüüsida ja nüüdisajastada õpetaja, kutseõpetaja, õppejõu ja tugispetsialisti ameti sisu.	2021-2026
---	-----------

Toetada uute karjäärimudelite kasutuselevõttu, mis võimaldaks õpetajatele nii vertikaalset kui horisontaalset arengut ja oleks seotud töötasuga.	2023
Pakkuda õpetajatele täienduskoolituse võimalusi ning suurendada koolide koostööd ülikoolidega võimaldamaks õpetajatel stažeerida kõrgkoolides ning osaleda teadustöös.	2021-2026
<i>Töögrupi ettepanekust:</i> Palga diferentseerimine vastavalt kutsetasemele.	

4. Ametikaare ülene tugi, sh alustavate õpetajate toetamine

Eestis ei ole 80,5% õpetajatest oma esimesel töökohal osalenud sisseelamist toetavates programmides (OECD keskmine 61,6%), Eesti koolijuhtidest vaid 16,5% märkis, et nende koolis on alustavat õpetajat toetavad programmid. Paljud õpetajad ei ole kunagi kogenud mentori tuge. (TALIS)

Esmakordselt õpetajaametis alustanud õpetajad ei panusta ametisse pikaajaliselt. 2010-2019. a üldhariduskoolides alustanud õpetajatest töötas järgmisel õppeaastal koolis keskmiselt 74% ning viiendal tööaastal jätkas ametis ainult iga teine õpetaja. Kutseõppeasutustes õpetajaametis alustanud õpetajatest jätkas tööle asumisele järgneval õppeaastal ametis keskmiselt 2/3 alustanud õpetajatest ning viiendal õppeaastal keskmiselt 43%. (EHIS)

- **Järelkasvu töögrupp:** Oluline on professionaalsete õpikogukondade loomise stimuleerimine nii valdkondlikult, piirkondlikult kui koolide vahel ja koolide sees. Luua alustavatele õpetajatele professionaalsete arengupartnerite kogukond. Kaaluda õpetajatele palgalise enesetäiendamise poolaasta võimaldamist kord viie aasta jooksul.
- **Riigikogu kultuurikomisjon:** Tuleb luua täiendavad meetmed alustava õpetaja toetamiseks. On oluline, et alustavale õpetajale antakse jõukohased ülesanded ja määratakse kogenud mentor.

2026 eesmärk: Kõigil koolidel on süsteemne personaliarenduse plaan, mis lähtub õpetajate enese vajadusest ja kooli kui organisatsiooni vajadusest.

Indikaator: Õppeprotsessis osalevate õpetajate subjektiivne heaolu (Haridusvaldkonna arengukava aastani 2035 indikaator, meetodika väljatöötamisel)

Lähiaja tegevused – 2022. aasta lõpuks
Uuendame koostöös kõrgkoolidega algaja õpetaja kutseaasta mudeli ning sõnastame lahendused alustavate õpetajate toetamiseks
Töötame välja ja käivitame koolipsühholoogide kutseaasta
Soodustame professionaalsete õpikogukondade loomist ja toimimist nii valdkondlikult, piirkondlikult kui koolide vahel ja koolide sees.
<i>Töögrupi ettepanekust:</i> Loome eeldused personalitöö süsteemsemaks muutmiseks koolis.
<i>Töögrupi ettepanekust:</i> Stimuleerime koolides personaliarenduse plaanide loomist, mis lähtub õpetajate enese vajadusest ja kooli kui organisatsiooni vajadusest.
<i>Töögrupi ettepanekust:</i> Käivitame professionaalsete alustavate õpetajate arengu toetajate väljaõppe.

Pikaajalised tegevussuunad aastani 2026 (sõnastatud haridusvaldkonna arengukavas ja järelkasvu töögrupis):

Tõhustada õpetajate, kutseõpetajate, tugispetsialistide, õppejõudude ja koolitajate koostööd haridusasutuse sees ja vahel ning mobiilsust eri tüüpi haridusasutustesse nii Eestis kui välismaal;	2021-2026
Soodustada õpetajate ja kutseõpetajate stažeerimist era-, avaliku või kolmanda sektori organisatsioonides ning enesetäiendamist.	2021-2026

Mitmekesistada õpetajate, õppejõudude ja tugispetsialistide praktikavõimalusi ning tagada juhendatud praktika ja tugisüsteem nii alustavatele kui ametis olevatele õpetajatele ja tugispetsialistidele, sh kutseasta.	2024
Koostöise õpetamise ja parima praktika jagamise stimuleerimine nii õppeasutuse kui võrgustike tasandil.	2023
Järelkasvu töögrupi ettepanek: Võimaldada õpetajatele enesearendamiseks palgalise enesetäienduse poolaasta kord viie aasta jooksul. Maksumus aastas täiendava kuluna 37,44 mln €. ¹	

5. Töö- ja palgakorraldus ning tugipersonali kaasamine

Eesti õpetajate palk võrreldes ostujõuga on rahvusvahelises võrdluses riikidest tagantpoolt teine. Eesti panustab haridusse 6% sisemajanduse kogutoodangust, milles me oleme Euroopas esikolmikus. Samal ajal on õpetajate palgad Euroopa Liidu ühed kõige madalamad. Mis näitab, et haridusse suunatud rahast läheb liiga vähe kvalifitseeritud õpetajate väärtustamisse.

Kaasava hariduse rakendamine toob kaasa uued ootused õpetajate pädevusele ning muutunud vajaduse tugispetsialistide (eripedagoogide, logopeedide ja koolipsühholoogide) järele.

- **Järelkasvu töögrupp:** Suurendada tugipersonali ja õpetajate koostööd, suurendada asendusõpetajate kättesaadavust ning viia läbi koolivõrgu korrastamine.
- **Riigikogu kultuurikomisjon:** Õpetajate töökoormuse sisse peavad mahtuma kõik õpetaja korralised ülesanded ning täiendavate ülesannete eest tuleks maks lisatasu. Klassijuhatajatasu tuleb oluliselt suurendada. Kaasava hariduse nõuetega toimetulemiseks tuleb tagada tugispetsialisti või abiõpetaja tugi.

2026 eesmärk: Kvalifitseeritud õpetajad on väärtustatud. Kõikidel koolidel on kättesaadavad nii tugispetsialistid kui asendusõpetajad. Õpetajad tunnetavad töökoormuse langust.

Indikaator: Üldhariduskoolide ja kutseõppeasutuste õpetajate keskmine palk on 120% Eesti keskmisest palgast.

Lähiaja tegevused – 2022. aasta lõpuks
Viime läbi üldhariduskoolide ja kutseõppeasutuste õpetajate koormuse ja tugipersonali vajaduse analüüsi.
Viime läbi koolivõrgu mudeldamise, et analüüsida, kuidas muudatused koolivõrgus toetaksid õpetajate palgakasvu.
Suurendame koolipidajate teadlikkust õpetajate töö ja palgakorralduse efektiivsemaks muutmise võimaluste osas (sh pilootprojekti „Õpetaja töö- ja palgakorralduse aluste kaasajastamine munitsipaal üldhariduskoolides“ tulemuste levitamine)
Loome koolijuhtidele võimaluse värvata asendusõpetajaid.
Kavandame algava tõukefondide perioodi toel digilahendused lihtsustamaks õpetajatööd ja koolijuhtimist

¹ Arvutuskäik: Kui kõik õpetajad kasutavad antud võimalust, on igal semestril vajalik asendada kümnendik õpetajatest. Ühe kuu tööjõukulu üldhariduskoolides ja kutseõppeasutustes on praeguse palgataseme juures 31,2 miljonit. Kümnendiku õpetajate asenduskulu kuus oleks 3,12 miljonit, poolaastas 18,72 miljonit ning **aastas seega täiendav kulu 37,44 mln €.**

<i>Töögrupi ettepanekust:</i> Viime läbi uuringu õpetajate tegeliku koormuse ning tugipersonali vajaduse kaardistamiseks.			
<i>Töögrupi ettepanekust:</i> Kaardistame asendusõpetajate tegeliku vajaduse.			
Haridusvaldkonna strateegia indikaatori „Üldhariduskoolide ja kutseõppeasutuste õpetajate keskmine palk on 120% Eesti keskmisest palgast“ täitmise maksumus	2023	2024	2025
Kumulatiivne lisavajadus mln €	125,9	149,8	176,4

Pikaajalised tegevussuunad aastani 2026 (sõnastatud haridusvaldkonna arengukavas ja järelkasvu töögruppis):

Luaa õpetajatele ja tugispetsialistidele turvaline ja motiveeriv töökeskkond ning pakkuda konkurentsivõimelist töötasu, mis arvestab teiste sektorite ja valdkondade palgatasemega.	2022-2026
Koolipidajad, pidades silmas, et õpetajate palgakasv on prioriteet, kujundavad välja vastavad koolivõrgu mudelid ja koolide finantseerimise alused. Koolivõrgu korrastamine võimaldab suunata vahendeid õpetajate palgakasvu.	2021-2026
Koolipidajatel siduda karjäärimudelid ja õpetajate professionaalne areng töötasu ja täiendusõppevõimalustega.	2024
Kontakttundide ja rahade lahti sidumise <i>de jure</i> ja <i>de facto</i> kooskõlla viimine.	2024
Tugispetsialistide, tugipersonali ja õpetaja koostöö suurendamine ning tõhustamine (tugipersonali vastutuse ja ülesannete selgitamine, tugispetsialistide kasutamine õiges rollis, kättesaadavuse tagamine jm)	2021-2026
Tagada tugispetsialistide teenuste ühtlaselt kõrge kvaliteet nii kutsesüsteemi rakendamise kui teenuste kvaliteedijuhtimise abil, sh usaldusväärsed ja teaduspõhised instrumendid, metoodika ja metoodilised vahendid.	2021-2024
Uue tõukefondide perioodi toel digilahenduste ja tehnoloogiate kasutuselevõtt, mis lihtsustaks õpetajatööd ja koolijuhtimist.	2022-2026
<i>Töögrupi ettepanekust:</i> Kontakttundide ja õpiväljundite lahti sidumine. Õpetaja normtöökoormuse suurendamine 40 tunnini. Õpetajate palga tõstmine minimaalselt magistrите tasemeni.	

6. Õpetajaameti atraktiivsus

Kõige kriitilisemad on õpetajaameti maine osas õpetajad ise (Valk 2016, EMOR 2016).

Kuna õpetajaameti maine osas on õpetajad kõige kriitilisemad, siis **see on probleem, mis kujundab ameti atraktiivsust ka õpilaste ehk potentsiaalsete tulevaste õpetajate hulgas**, st see tekitab probleeme järelkasvus.

- **Järelkasvu töögrupp:** Vajalikud on õpetajatöö sisu avamine ja tutvustamine laiemale avalikkusele, õpetajaametiga seotud kogemuste jagamine, õpetajatööhuviliste leidmine, toetamine ja suunamine sobivate õppimisvõimalusteni ja õpilaste teadlikkuse tõstmine õpetajaelukutest.
- **Riigikogu kultuurikomisjon:** Õpetajakutse väärtustamine ja õpetajate järelkasvu tagamine vajab kõigi tasandite institutsioonide süsteemset koostööd. Kõrgkoolide õppekavad peavad sisaldama pedagoogikaalaseid aineid juba bakalaureusetasemel, et suurendada üliõpilaste huvi õpetajakutse vastu.

2026 eesmärgid: Õpetajaamet on ihaldatud töökoht – nii õpetajaõppes kui vabadele ametikohtadele on konkurents. Õpetajaameti maine on tõusnud, sh õpetajate hulgas.

Indikaator:

- Õpetajate osakaal, kes leiavad, et amet on ühiskonnas väärtustatud (TALIS 2018 – 26,4; 2024 – 35%).

Lähiaja tegevused – 2022. aasta lõpuks
Õpetajaameti kuvandi ja atraktiivsuse kordusuuringu läbiviimine
Õpetajaameti mainekujunduse tegevuskava koostamine ja elluviimine
<i>Sama töögrupi ettepanekust:</i> Looma kommunikatsiooniplaani õpetajatöö sisu avamiseks ja teadlikkuse suurendamiseks.
<i>Töögrupi ettepanekust:</i> Looma gümnaasistidele ja üliõpilastele valikainekursuse ja kutseõppuritele valikmooduli, mis tutvustaks õpetajaametit.

Pikaajalised tegevussuunad aastani 2026:

Jätkame õpetajaameti populariseerimist tuginedes perioodilistele maineuuringutele ning pidevalt uuendatavale õpetajaameti väärtustamise ja atraktiivsuse kasvu kontseptsioonile.	2021-2026
--	-----------

LISA 1

Üldhariduskoolide ja kutseõppeasutuste õpetajate lühiiseloostus • Üldhariduskoolides töötab 2020/2021. õa-l 16 357 õpetajat ja kutseõppeasutuses 2011 õpetajat. Õpetaja töötab üldhariduskoolis keskmiselt koormusega 0,83 ja kutseõppeasutuses keskmiselt koormusega 0,66.

- Sooline tasakaal on paremini paigas kutseõppeasutustes - meesõpetajaid on kogu õpetajaskonnast 39%. Üldhariduskoolide õpetajatest on 15% meesõpetajaid.

- Üldhariduskoolide õpetajate keskmine vanus on 48 ning kutseõppeasutustes 50 eluaastast.
- Õpilaste ja õpetajate ametikohtade suhtarv on viimasel viiel õppeaastal püsinud suhteliselt stabiilsena. Nimetatud näitaja on üldhariduskoolides 11,9 ja kutseõppeasutustes 18,5.
- Õpetajate ja koolijuhtide esma- ja täiendusõpe põhineb õpetaja kutsestandardil ja haridusasutuse juhi kompetentsimudelil.
- Õpetajaameti mainekus erinevates sihtrühmades on heal tasemel, kõige kriitilisemad on õpetajad ise. Õpetajatööd peetakse väärtuslikuks, ehkki väheväärtustatud ametiks. Amet on enam väärtustatud Lõuna-Eesti elanike, sh õpilaste, ja meeste, eriti just 41-45- aastaste meeste poolt. **Tugispetsialistide lühiiseloostus**

- Üldhariduskoolides pakub tugiteenust 2020/21. õa-l 361 eripedagoogi, 245 koolipsühholoogi, 271 logopeedi ja 395 sotsiaalpedagoogi. Kutseõppeasutustes on tugiteenust pakkumas viis eripedagoogi, 12 koolipsühholoogi ja 18 sotsiaalpedagoogi².
- Nii üldhariduskoolides kui kutseõppeasutustes tugiteenust pakkuvatel tugispetsialistidest on suur enamus naised (98% üldhariduskoolide tugispetsialistidest on naised, ainult kaks tugispetsialisti kutseõppeasutustes on mehed).
- Üldhariduskoolides tegutsevate tugispetsialistide keskmine vanus on 46 ja kutseõppeasutustes tuge pakkuvatel tugispetsialistidel 48 eluaastat. Üldhariduskoolides tugiteenust pakkuvatel tugispetsialistidest on keskmiselt vanimad logopeedid(keskmiselt 55-aastased), eripedagoogid, sotsiaalpedagoogid ja koolipsühholoogid on keskmiselt 44 aastat vanad. Kutseõppeasutuste eripedagoogide keskmine vanus on aga 52 aastat, noorimad on neis õppeasutustes sotsiaalpedagoogid, kelle keskmine vanus on 45 eluaastat.
- EHISe andmetel on tugispetsialisti teenus kättesaadav 20 kutseõppeasutuses 32-st ja 455 üldhariduskoolis 529-st³.

Õpetajaskonna vanuseline taust

Õpetajaskonna vananemise probleemi on käsitletud tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi OSKA hariduse ja teaduse uuringuaruandes (Mets, Viia 2018) ja Riigikontrolli esmatähtsate avalike teenuste tuleviku aastaaruandes (Riigikontroll, 2020), probleemi tõsidust näitavad ka Eesti hariduse infosüsteemi (EHIS) andmed. Üldhariduskoolide õpetajate keskmine vanus on 2020/2021. õa-l 48 ja kutseõppeasutustes 50 eluaastat. Keskmine vanus on tagasihoidlikult, kuid pidevat kasvanud. Viimase kümne õppeaastaga on üldhariduskoolide ja kutseõppeasutuste õpetajaskonnas kasvanud 50-aastaste ja vanemate õpetajate osakaal, 2020/2021. õa on pooled õpetajad 50-aastased või vanemad. Üldhariduskoolide õpetajate hulgas on enim õpetajad vanuses 50-59 (28%), kutseõppeasutuste õpetajatest hulgas on enam-vähem võrdselt 40-49, 50-59 ja 60-aastaseid ning vanemaid õpetajad (vastavalt 25% ja 26%). Noorte kuni 39-aastaste õpetajate osakaal pole üldhariduskoolides tõusnud ja kutseõppeasutustes on see langenud. Andmed näitavad selgelt, et Eesti õpetajaskond vananeb. OSKA hariduse ja teaduse uuringuaruandes nenditakse, et eriti kriitiline on koolides seis loodusteaduslike ainete ja matemaatikaõpetajatega - iga viies matemaatika-, keemia-, geograafia- ja bioloogiaõpetaja on vähemalt 60 aastat vana ning füüsikaõpetajatest on selles vanuses juba iga neljas. Nimetatud uuringuaruande põhjal on üldhariduse õpetajate vanusest tulenevaks aastaseks asendusvajaduseks

² Alates 02.10.2018 kogutakse EHISesse infot nende tugispetsialistide kohta, kes töötavad koolis ehk kuuluvad koolitöötajate koosseisu või töötavad kohaliku omavalitsuse hallatavas asutuses ning lepingu lisas on välja toodud koormus koolis; erasektoris töötavad tugispetsialistid - kui töölepingus on kool fikseeritud töötamise kohana (koormus on teada), tuleb ka need tugispetsialistid sisestada EHISe andmebaasi, VÕS lepingute sisestamine on vabatahtlik.

³ Filiaalid on loetud eraldi koolideks, üldhariduskoolide hulgas on ka Tallinna Balletikool üldharidusklassidega, Rakvere Ametikool, Haapsalu Kutsehariduskeskus ning Võrumaa Kutsehariduskeskus, kus peale täiskasvanute gümnaasiumide sulgemist loodi kutseõppeasutuste juurde üldharidusõppe võimalus.

ligikaudu 380 õpetajat (320 ametikohta), kutseõppeasutuste õpetajate puhul aastas veidi alla 60 õpetaja (aastail 2018–2025 kokku u 450 õpetajat), kõrgkooli õppejõudude aastane asendusvajaduseks on u 110 inimest aastas (2018.-2025. a asendusvajadus kokku < 900 õppejõudu) ja lasteaiaõpetajate puhul ligikaudu 145 lasteaiaõpetajat (140 ametikohta).

Üldhariduskoolides esmakordselt õpetajaametis alustanute kvalifikatsioon

Igal aastal lisandub üldhariduskoolidesse ja kutseõppeasutustesse neid õpetajaid, kes pole enne õpetajaametis kunagi töötanud. Nende hulgas on nii õpetajakoolituse lõpetanud, muude õppevaldkondade õppekavade lõpetanud kui ka juba kogenuid muudelt elualadest tulijaid. Üldhariduskoolides on viimastel õppeaastatel püsinud esmakordselt õpetajaametis alustanute osakaal muutumatuna (7%), kutseõppeasutustes on see pisut kõikunud (9-11%). Viimasel kümnel õppeaastal (õppeaastad 2011/2012-2020/2021) on üldhariduskoolidesse lisandunud keskmiselt 915 ning kutseõppeasutustesse 227 uut õpetajat. EHISE statistika näitab, et üldhariduskoolidesse tööle asunud alustanud õpetajate arv on kasvanud, kutseõppeasutustes on see viimastel õppeaastatel kõikunud, 2020/21. õa-l asus üldhariduskoolidesse 1129 ja kutseõppeasutustesse 195 uut õpetajat. Võttes vaatluse alla õpetajaametis esmakordselt tööle asunud õpetajate kvalifikatsiooni andmed, siis näitavad EHISE andmed murettekitavat trendi just üldhariduskoolide puhul - kvalifikatsiooninõuetele vastavate õpetajate osakaal ametis alustanud õpetajate hulgas on langenud ja langus on olnud järsk. Kui veel viis õppeaastat tagasi töötas üldhariduskoolides 58% kvalifikatsiooninõuetele vastanud alustanud õpetajat, siis 2020/2021. õa-ks on see osakaal langenud 43%-le.

Vastupidiselt üldhariduskoolides toimunule, näitavad EHISE andmed, et kutseõppeasutustes on viimastel õppeaastatel ametis alustanud õpetajate hulgas kvalifikatsiooninõuetele vastanute osakaal tõusnud. Kutseõppeasutustes oli nimetatud näitaja languses 2016/2017-2018/19. õa-l, viimasel paaril õppeaastal on see tõusnud (2018/19. õa 59%, 2020/2021. õa-l 67%).

Õpetajate kutsekindlus	Väärtus
Õpetajakoolituse lõpetanud, kes ei tööta õpetajana ÜHK, KÕA või KELA-s 2020/2021. õa (2014-2019. aa lõpetanute)	35% (2020)
Õpetaja kutsekindlus: õpetajakoolituse lõpetanute osakaal, kes on pärast lõpetamist töötanud õpetajana viiel järjestikkusel aastal (%)	54% (2019)
Õpetaja kutsekindlus: esmakordselt õpetajana alustanute osakaal, kes on töötanud viiel järjestikkusel aastal pärast ametisse asumist (%)	50% (2019)
Õpetajakoolituse lõpetanud, kes pole õpetajana töötanud enne õpingute alustamist, õpingute ajal ega peale lõpetamist ÜHK, KÕA või KELA (2014-2018 perioodi keskmine)	16% (2014-2018)
Õpetajakoolituse lõpetanud, kes pole õpetajakoolituse lõpetamise õppeaastal ega sellele järgnevatel õppeaastatel töötanud ÜHK, KÕA või KELA-sse õpetajana (2014-2018 perioodi keskmine)	20% (2014-2018)

LISA 2

Probleemide pikemad selgitused

Juhtimiskvaliteet ja organisatsioonikultuur

Muutuse elluviimisel on oluline roll õpetajal, kuid mitte vähem oluline osa on juhil. Juhipoolne individuaalne tugi, jälgimine ja võimestamine on küll aeganõudvad tegevused, kuid omavad positiivset mõju õpetajate kaasatusele (Hulpia & Devos, 2010). Organisatsiooni õppimine on mitmetasandiline protsess, mis eeldab juhi lähenemist integreeritult indiviidi, võrgustiku ja süsteemi tasandil. Kõige enam mõjutab õppimisprotsessi ametlike ja mitteametlike juhtide koostöö, mille sihiks on toetada indiviidi valmisolekut arenguks, pakkudes kogemust seoses arendustööga; soodustada vahepealsete teadmiste levikut ja tööd nendega, ning tekkinud uue teadmiste ülevaatamine ja selle muutmine organisatsiooni teadmiseks

juhtimistasandil. Luues tingimused individuaalseks õppimiseks ja mõttemudelite levikuks, on võimalik luua õppiv organisatsioon, kus õppimine on osa kultuurist ja seda tugevdab sotsiaalne võrgustik (Hannah & Lester, 2009). Kooli õpikultuuri tekkimiseks ja toetamiseks on oluline kooli juhtkonna mõtestatud tegevus: õpetajate kaasamine arendustegevustesse, kollegiaalne õppimine ja üksteise toetamine, süsteemne ja järjepidev kogemuste jagamine ja üksteiselt õppimine, ühise infovälja loomine ning hoidmine, õpetajate toetamine, innustamine, panuse ja pingutuste märkamine ning tunnustamine (Slabina & Aava, 2019).

Eesti koolijuhid hindavad kõrgelt oma kooli valmisolekut haridusuuenduseks, kuid võimalused uute ideede rakendamiseks koolides on märksa tagasihoidlikumad. Et uute ideede ja muutuste elluviimine toimuks kiiremini, tuleks toetada kollegiaalset koostegutsemist ning mitmekesistada nii oma kooli sisest kui ka koolidevahelist tagasisidet õpetajatele ja direktoritele. (TALIS 2018).

Õpetajate ja tugispetsialistide esma- ja täiendusõpe

Kiiresti muutuv maailmas on ja jääb õpetaja iga õppija arengut toetava õppekeskkonna loojana kvaliteetse hariduse võtmeisikuks. Muutuv õpikäsitus ja kaasava hariduse rakendamine seab kõrged ootused õpetajate teadmiste ja oskuste - nii peavad õpetajad leidma parimad lahendused igale õppijale lähtudes tema vajadustest ja võimetest ning olenemata tema keelelisest- ja kultuurilisest taustast. Lisaks kaasava hariduse põhimõtete rakendamisele on pidevalt kasvanud eesti keelest erineva kodukeelega laste arv eestikeelses põhihariduses. See aga toob kaasa ootuse, et lisaks eesti keele õpetajatele ka iga aine õpetaja on keeleõpetaja, millele osundab ka eesti keele arengukava.

Kuid lisaks kõrgetele ootustele seoses õpetajate pädevusega näeme selget trendi, et **õpetajaskond vananeb** ning OSKA hariduse ja teaduse uuringuaruande põhjal on üldhariduse õpetajate aastane asendusvajadus hinnanguliselt 380 õpetajat.

Pädevate õpetajate puudusest annab tunnistust ka asjaolu, et **järjest rohkem on ametis alustavaid kvalifikatsioonile mittevastavaid õpetajaid** - vastavalt põhikooli- ja gümnaasiumiseadusele võib koolijuht sõlmida tähtajalise töölepingu kuni üheks aastaks vähemalt keskkaridusega isikuga, kui konkursiga ei leitud kvalifikatsiooninõuetele vastavat õpetajat. (2020/21 õppeaastal ei oma kvalifikatsiooni 57% alustavatest õpetajatest).

Tallinna Ülikool ja Tartu Ülikool on seoses planeeritava "Õpetajate Akadeemiaga" viidanud, et mitmetel õpetajakoolituse erialadel, eelkõige just aineõpetajate koolituses ning eriti loodus- ja täppisteaduste valdkonnas (edaspidi LTT, mille all mõtleme matemaatikat, loodusõpetust, bioloogiat, geograafiat, keemiat, füüsikat ja tehnoloogiaaineid) huviliste hulk endiselt liiga väike, et vastuvõtuarvude suurendamine võimaldaks õpetajate puudust märkimisväärselt leevendada.

Nii on ülikoolidel väljakutseks pakkuda esma- ja täiendõpet erinevatele sihtrühmadele, mis vastaks ühiskonna vajadustele pidevalt muutuv maailmas ning samas aidates säilitada ja arendada eesti keelt ja kultuuri.

Kaasava hariduse rakendamine toob kaasa uued ootused õpetajate pädevusele ning muutunud vajaduse tugispetsialistide (eripedagoogide, logopeedide ja koolipsühholoogide) järele. Sellega seatakse õpetajatele ootus, et nad omandavad teadmised ja oskused, mida nad varem ei ole süsteemselt õppinud. (OSKA 2018)

Kuna koolid on värvanud kvalifikatsioonita inimesi õpetajatööle, peavad ülikoolid pakkuma võimalikult paindlikke tasemeõppe võimalusi, sh töökohapõhist õpet, kuid kvaliteedis järeleandmisi tegemata. Sama

oluline on juba töötavatele õpetajatele ja haridusautuste juhtidele süsteemse ümber- ja täiendusõppe pakkumine, mis eeldab õppejõudude lisavajadust. Kuigi õpetajakoolituse üliõpilaste arv on viimastel aastatel langenud, ei ole vähenenud vajadus uute ainedidaktika õppejõudude järele. See on tingitud ühest küljest põlvkondade vahetusest ja teisest küljest asjaolust, et suur osa õpetajakoolituse magistritasemel õppekavadest paikneb erinevates ülikoolide struktuuriüksustes ja ainedidaktiku positsioon neis ei ole esmane.

Muuta tuleb nii esmakoolitust kui ka pakkuda suures mahus täiendusõpet. Lisaks väljendavad ülikoolid muret haridusvaldkonna õppejõudude järelkasvu osas ning täheldavad, et ainedidaktikute järelkasv õpetajakoolituses on ebapiisav.

Õpetajate akadeemiast

Tartu Ülikool ja Tallinna Ülikool on esitanud programmi “Õpetajate akadeemia”, mis adresseerib Eesti õpetajate ning õpetajakoolitajate ja haridusteadlaste järelkasvuga seotud probleemkohti ning teeb ettepanekud järelkasvu parandamiseks. Õpetajate akadeemia programmil on kaks eesmärki.

1. Suurendada õpetajate järelkasvu - eesmärgiks on toetada ülikoole õppekavade ja õppeprotsessi paindlikumaks muutmiseks, et kõige suurema järelkasvu vajadusega valdkondades tõuseks oluliselt õppima asuvate õpetajakoolituse üliõpilaste arv, sh nii kvalifikatsioonita juba töötavad õpetajad kui ka seni muudel elualadel töötanud erineva taustaga või gümnaasiumi- või bakalaureuseõppe hiljuti lõpetanud inimesed.

Tegevusi eesmärgi toetamiseks on kaks:

- õppe personaliseerimine - pakkuda paindlikult personaliseeritud õpet väikestes rühmades sessioonõppes (üldjuhul toimuvad aineõpingud päevases õppes), aga ka e-õppe väljaarendamist ja pakkumist, mentortoe võimaldamist, toetavate õpikogukondade käivitamist jms.
- üliõpilaste värbamiseks ja nende õppele pühendumise toetamiseks stipendiumite eraldamine.

2. Suurendada ülikoolide võimekust õpetajate ja haridusjuhtide koolitamiseks ning kõrghariduse teadustöös haridusteaduste valdkonnas. Tugevdada olemasolevaid või arendada välja uusi uurimisrühmasid, võimaldades ajas vähenevat personalikulu täiendavate inimeste värbamiseks ning täiendavate doktoriõppekohtade loomiseks. Võimekuse suurendamine on planeeritud fookusseeritult ainedidaktikatele (sh eraldi erinevad ainedidaktikate valdkonnad, nt loodus- ja reaalinete didaktikad, humanitaar- ja sotsiaalinete didaktikad (sh kunstid, tehnoloogia ja kehaline kasvatus)), haridusjuhtimine ja -innovatsioon, kaasav haridus ning mitmekultuurilises ja -keelses keskkonnas õpetamine.

Tegevusi eesmärgi toetamiseks toetamiseks on kaks:

- uurimisgrandid - uurimisgrant on ühikuhinnapõhine ja katab uurimisrühma arendamise või käivitamise kulud teatud aja jooksul. Valdavalt on tegemist tööjõukuludega täiendavate töötajate kaasamiseks, sh välisteadlaste kaasamiseks
- doktorikohtade avamine - programmile tuginevalt avatakse viie aasta vältel igal aastal 10 uut haridusteaduste doktoriõppe kohta aastas (viis Tartu Ülikoolis ja viis Tallinna Ülikoolis). Doktoriõppekohad on eelkõige eelnevalt nimetatud fookusvaldkondade järelkasvu toetamiseks. Seejuures soovitakse avada nii traditsioonilisi kui ka töökohapõhiseid (teadmussiirde) doktoriõppekohti. Viimased on suunatud eelkõige õpetajatele ja haridusjuhtidele, kes saaksid doktoriõppes keskenduda eelkõige oma haridusasutuses või laiemalt oma kogukonnas erinevate probleemide teaduspõhisele lahendamisele.

Karjääri- ja arenguvõimalused

2013. aastal loobuti riiklikult kehtestatud kontakttundide arvust töökoormuse arvestamisel ning tasu diferentseerimisest atesteerimisega omistatud järkude alusel. Õpetaja professionaalse arengu toetamiseks

loodi kutsestandardid ja alates 2014. aastast saavad õpetajad taotleda kutset õpetaja, vanemaõpetaja või meisterõpetaja tasemel.

Muudatustega sooviti, et kooli pidaja või õppeasutus võtaks kasutusele oma motivatsioonisüsteemi. Hetkel on 17% riigi eraldatavast haridustoetusest nähtud ette töötasude diferentseerimiseks. Mõeldud on, et õpetaja töötab koolis üldtöötaja alusel ja täpsemad tööülesanded lepib koolijuht kokku iga õpetajaga individuaalselt. Õpetaja töö sisu ei ole pelgalt tundide andmine, vaid panustamine ka kooli üldisesse arendustöösse, projektidesse jne. See jätab koolijuhile võimaluse leppida kokku tööülesannetes, mis toetavad õpetaja motivatsiooni, võimaldavad eneseteostust ja toetavad saavutusvajadust

On omavalitsusi ning koole, kus kutsesüsteem on võetud tasustamise aluseks, kuid see pole veel laialt levinud praktika. Ootust kutsetasemetel põhinevate karjäärimudelite arendamiseks ja senisest enam palgaga sidumiseks on väljendanud mitmed huvigrupid ning see on võetud haridusvaldkonna arengukava 2035 üheks sihiks.

Õpetajad ja tugispetsialistid hindavad ametikaare ülest tuge ebapiisavaks

Eesti üldhariduskoolides töötavad õpetajad on võrreldes teiste riikide õpetajatega kõrgelt motiveeritud osalema professionaalset arengut toetavates tegevustes ja üldjuhul on see õpetajate jaoks tasuta. See mõjutab positiivselt õpetajate tööga rahulolu ja enesetõhustust. Samas ei ole õpetajad rahul, et tihti ei arvestata enesetäienduseks kulunud aega töötaja sisse ja koolijuhid ei tule alati vastu seadusest tulenevale õigusele koolitustel või õppes osaleda. TALIS 2018 uuringus osalenud õpetajatest 38% märkis, et nad ei saa professionaalset arengut toetavates tegevustes osaleda seetõttu, et see ei sobi nende töögraafikuga. Paljud õpetajad ei ole kunagi kogenud mentori tuge vaatamata sellele, et isikliku toe vajadus võib tekkida igal perioodil sõltumata töökogemusest. See viitab personaliarendustöö planeerimise ja korraldamise puudulikkusele.

TALIS 2018 aasta vaatles ka alustavate õpetajate kohanemisprogrammides osalemist ja Eesti tulemused erinesid OECD keskmisest märkimisväärselt. Eestis ei ole 80,5% (OECD keskmine 61,6%) õpetajatest osalenud oma esimesel töökohal ei formaalsetes ega mitteformaalsetes sisseelamist toetavates programmides. Eesti koolijuhtidest vaid 16, 5% märkis, et nende koolis on olemas alustavat õpetajat toetavad programmid. Kuigi TALIS 2018 küsitles vaid kolmandas kooliastmes töötavaid õpetajaid, iseloomustab see hetkel haridusmaastikku laiemalt.

Kohanemisprogrammides osalemine on väga oluline, sest TALIS 2018 tulemused näitavad selgelt positiivset seost kohanemisprogrammis osalemise ja õpetaja enesetõhususe vahel.

Kuigi suur osa Eesti õpetajatest on aktiivsed professionaalsetes võrgustikes osalejad, soovib TALIS 2018 aasta Eesti raport toetada veelgi enam professionaalsete võrgustike ja õpikogukondade tegevust ja soodustada õpetajate osalemist neis.

Põhikooli ja gümnaasiumi klassiõpetaja ja aineõpetaja ning kutseõppeasutuse õpetaja lühendatud täistööaeg on 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul⁴. Õpetaja tööaeg jaguneb vahetu õppekasvatustöö ja teiste, töölepingust, ametijuhendist ja töökorralduse reeglitest tulenevate või tööandja antud ülesannete vahel⁵. Nagu seadustes sätestatu ütleb, täidavad õpetajad väga erinevaid tööülesandeid, mille õigeaegne või

⁴ Haridustöötajate tööaeg. <https://www.riigiteataja.ee/akt/127082013003?dbNotReadOnly=true>

⁵ Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/116062020012>

; Kutseõppeasutuse seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/116062020007>

igapäevane korrektne täitmine võib tekitada ülekoormatust. Õpetajad tunnevad, et neil on liiga suur töökoormus.

Nimetatud probleemi on sedastatud ka mitmetes uuringutes. 2016. a TNS Emori poolt läbi viidud uuringu tulemusel usub enamik uuringus osalenud sihtgruppe, et õpetajatöö on suure missioonitundega tehtav, ent ka suure töökoormusega, stressirohke amet. Pedagoogiametiga seostatakse liiga suurt töökoormust (liiga suuri klasse, palju tundidevälist paberimajandust jms) ja pingelist tööõhkkonda (EMOR 2016). Probleemiks on tõenäoliselt pigem koormuse ebaühtlane jaotus erinevates koolides ja piirkondades, suur ebavõrdsus töökoormuses suurte ja väikeste klasside võrdluses, mis ei peegeldu töökoormuse arvestuses (Valk 2016). Stressi ja koormust kasvatavad ülesanded, milleks õpetajad pole valmis, kõige problemaatilisemaks peavad Eesti koolijuhid erivajadustega õpilaste õpetamiseks vajalike oskustega õpetajate puudust (Valk 2016). Nüüdisaegne õpikäsitus ja ühiskonna areng, sealhulgas kaasava hariduse põhimõtete rakendamine, on muutnud õpetaja töö mitmekesisemaks, õppekavad on ülekoormatud, põhikooli puhul ka liiga jäigad (Mets, Viia 2018).

Enim tunnevad õpetajad kaasamise õnnestumiseks puudust abiõpetajatest ja piisavast ajalisest ressursist klassiga töötades (Räis *et al.* 2016). Kanep (2008) küsitlusest ilmnes, et kõige sagedamini kasutatakse ajutise õpiraskusega või kirjutamis-, lugemis- ja arvutusraskustega õpilaste toetamiseks individuaalset tööd õpilasega väljaspool tunde õpetajate vabast tahtest ja ajast. Selline töökorraldus soosib õpetajate läbipõlemist ja ei taga õpilastele võrdseid võimalusi toe saamiseks, kuna sõltub õpetaja heast tahtest ja vaba aja ressurssidest. Teisalt on ebaõiglane seada kaasava klassi õpetajale ilma kompensatsioonita teistest oluliselt suuremat koormust. Õpetaja koormuse kasvu probleemi seoses HEV õpilaste toetamisega on varem toonud välja nt Karileet (2014).

EHISE andmed näitavad aga, et õpetajate ülekoormatus pole kõikne. EHISE 2020/2021. õa-l töötab 58% Eesti üldhariduskoolide ja 43% kutseõppeasutuste õpetajatest täis- või suurema koormusega⁶. Nimetatud näitaja on kasvanud viimasel kümnel õppeaastal. Esmakordselt õpetajaametis alustanud üldhariduskoolide õpetajatest töötab täis- või enama koormusega 1/3, kutseõppeasutustes ainult 22%, 39% kutseõppeasutustes õpetajana tööd alustanutest töötab koormusega kuni 0,24 ametikohta. Osalise koormusega töötamine tähendab alustavale õpetajale sissetuleku kaotust, mis omakorda võib panna õpetaja loobuma valitud ametist. Ootuspäraselt on linnakoolide õpetajate keskmine koormus olnud suurem kui vallakoolide õpetajatel. 2020/2021. õa töötab linnakooli õpetaja keskmiselt koormusega 0,83 ametikohta, 60% õpetajast töötavad täis- või enama koormusega. Valdades asuvate koolide õpetajate keskmine koormus on 0,8 ning 53% õpetajatest töötavad täis- või suurema koormusega. Täis- või enama koormusega töötavate linna- ja vallakoolide õpetajate osakaal on kasvanud. Ka rohkem kui ühes koolis töötamine tagab suurema töökoormuse. Ühes koolis töötavate õpetajate hulgas on 57% neid, kes töötavad täis- või suurema koormusega ning kolmes koolis töötades on see näitaja juba 75%.

Osalise tööajaga töötamine aga võib omakorda tähendada seda, et ei suudeta leida vastava ainevaldkonna pädevusega õpetajaid. Õpetajate ainevaldkondliku jaotuse alusel näitab 2020/2021. õa EHISE statistika, et osalise tööajaga töötavate õpetajate hulgas on enim neid, kes õpetavad ainult kas keelte, muude ainete ehk enamasti valikainete või kunstiainetes ainevaldkonda kuuluvaid õppeaineid (vastavalt 19%, 12% ning 8% osalise koormusega õpetajatest). Rohkem kui ühe õppeaine ning rohkem kui ühte ainevaldkonda kuuluvate õppeainete õpetamine tagab enamasti suurema koormuse.

⁶ Õpetaja ja klassiõpetaja ametikohtadel töötavate isikute puhul on EHISEs kirjas lepingus fikseeritud koormus, juhtide ja tugispetsialistide puhul, kes tegelevad õppetööga, on teada nende arvestuslik õpetajana töötamise koormus.

Õpetajate töökoormuse küsimus seostub otseselt ka õpetajakoolituse lõpetanute ametisse asumisega. Üheks põhjuseks, miks õpetajakoolituse lõpetanud ei asu õpitud ametisse on muuhulgas see, et koolil pole võimalik pakkuda õpetajale täistööajaga töötamise võimalust ja seda just eelkõige neis koolides, mis ei asu suuremates linnades ega ka nende tagamaal. Ilmselt on piisaval hulgal võimalusi asuda tööle ka muudesse valdkondadesse.

Õpetajaameti atraktiivsus

Õpetajaameti atraktiivsust käsitlevaid uuringuid on läbi viidud nii Eestis kui rahvusvahelisel tasandil. Uuringute tulemuste põhjal võib öelda, et erinevad grupid, sh ka õpetajate hulgas, väärtustavad ameti mainet erinevalt. **Kõige kriitilisemad on õpetajaameti maine osas õpetajad ise** (Valk 2016, EMOR 2016). Vastupidiselt õpetajatele, on gümnaasiuminoorte, tudengite ja 35-50-aastaste eestimaalaste hulgas amet hea mainega. Õpetajaameti maine positiivset poolt tähistab töö väärtuslikkus ühiskonnas – selle alusel peavad nimetatud sihtrühmad (va gümnaasiuminoored) õpetajaametit esikohal olevaks, õpetajaametit seostavad kõik uuringus osalenud sihtrühmad enim tööga, mis mõjutab oluliselt inimeste elusid ehk on sotsiaalselt ja ühiskondlikult oluline. Mida värskem ja vahetum on kokkupuude õpetajate, õppimise ja kooliga, seda vähem atraktiivsem tundub õpetajaamet (vaid 16% gümnaasiuminoortest valiks õpetajaameti, 35-50-aastaste eestimaalaste hulgas oleks nimetatud amet perspektiiviks kolmandikule. (EMOR 2016).

Kuna õpetajaameti maine osas on õpetajad kõige kriitilisemad, siis see on probleem, mis kujundab ameti atraktiivsust ka õpilaste ehk potentsiaalsete tulevaste õpetajate hulgas, st see tekitab probleeme järelkasvus. Õpetajakoolituse ja õpetajaameti vähene väärtustatus ei too õpetajakoolitusse ja hiljem kooli parimate oskustega uusi professionaale. (Valk 2016). Konkursid aineõpetaja koolituse erialadele on ühed väiksemad ning õpetajatöö hindamine ja tasustamine ei vasta ametikohale esitatavatele nõuetele. Töökoormusest ja pingest tulenev stress tekitab läbipõlemist, millega võib sageli kaasneda õpetajaametist loobumine. Kõik need tegurid mõjutavad õppijate erialavalikut negatiivselt. (Mets, Viia 2018).

Erinevusi õpetajaameti väärtustamises ilmneb ka õpetajate seas, vanusest ja staažist lähtuvalt. Eesti 50aastased ja vanemad kolmanda kooliastme õpetajad märkisid oluliselt harvem kui alla 30-aastased õpetajad, et usuvad õpetajaameti väärtustamist ühiskonnas (vastavalt 21% ja 38%). See erinevus on üks suuremaid, võrreldes teiste uuringus osalenud riikide ja piirkondadega (ainult Küprose ja Bulgaaria õpetajate hulgas on erinevus veel suurem). OECD keskmised on samas vastavalt 26% ja 29%. Kui võrrelda kuni viieaastase ja üle viieaastase staažiga õpetajaid, siis ilmneb, et algajatest õpetajatest arvab 39%, et õpetajaamet on ühiskonnas väärtustatud. Staažikamate õpetajate tulemus on oluliselt madalam (24%). OECD riikides või piirkondades keskmiselt on see erinevus kolm korda väiksem ehk 5 protsendipunkti (rühmade keskmised vastavalt 30% ja 25%). Sarnaselt OECD keskmisele leiavad ka Eestis meesõpetajad sagedamini, et õpetajaamet on ühiskonnas väärtustatud (Eestis leiab seda 31% meesõpetajatest, naisõpetajatest 26%, OECD keskmised vastavalt 29% ja 24%). (TALIS 2018).

LISA 3

Õpetajate järelkasvu töögrupp

Organisatsioon	Nimi
Noored Kooli Sihtasutus	Kristi Klaasmägi
MTÜ Tagasi Kooli	Teibi Torm
MTÜ Alustavat Õpetajat Toetav kool	Triin Noorkõiv
MTÜ ASÕP (asendusõpetajad)	Gerli Neppi
MTÜ Edumus	Maria Rahamägi
Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia; muusikapedagoogika	Kristi Kiilu

Eesti Kunstiakadeemia; kunstiharidus	Anneli Porri
Tallinna Tehnikaülikool TalTech; Eesti inseneripedagoogika keskus	Tiia Rüütmann
Tallinna Ülikool; haridusteaduste instituut; haridusinnovatsiooni keskus	
Prorektor	Priit Reiska
Haridusteaduste instituut (õpetajaharidus), prorektori asendaja töörühmas	Katrin Poom-Valickis
Haridusteaduste instituut (õpetajaharidus)	Tiina Anspal
Haridusteaduste instituut (kutseaasta eestvedaja)	Sirje Ideon
Haridusteaduste instituut (õpetajaharidus)	Kati Aus
Tartu Ülikool; haridusteaduste instituut, Pedagogicum	
Prorektor	Aune Valk
Haridusteaduste instituut, Pedagogicum'i juht	Margus Pedaste
Haridusteaduste instituut (kutseaasta ja täiendusõpe)	Anne Raam
Haridusteaduste instituut (õpetajaharidus)	Pille Nelis
Eesti Linnade ja Valdade Liit	Hille Ilves
Eesti Õpetajate Liit	Margit Timakov
Eesti Koolijuhtide Ühendus	Urmo Uiboleht
MTÜ Õpetajate Ühenduste Koostöökoda	
Juhatuse liige	Krista Saadoja
Loodusained	Ana Valdmann
Keeled	Anu Kell
Sotsiaalsained	Maarja Tinn
Reaalsained	Raili Vilt
Eesti Haridustöötajate Liit	Reemo Voltri
Heateo Sihtasutus; Haridusfond	Pirkko Valge
Harno, koolituskeskuse juhataja	Elo Allemann
Harno, peaspetsialist (õpetajaameti mainekujundus)	Kadri Ratas
Haridus- ja Teadusministeerium	
Asekantsler	Kristi Vinter-Nemvalts
Asekantsler	Robert Lippin
Keskhariduse osakond	Ruth Opmann
Elukestva õppe ja oskuste osakond	Terje Haidak
Mitmekeelse ja kaasava hariduse osakond	Ingar Dubolazov
Alus- ja põhihariduse osakond	Liina Pöld
Kõrghariduse osakond	Sigrid Vaher
Kommunikatsiooniosakond	Aivi Jürgenson
Analüüsiosakond	Kristel Vaher
Üldkeskhariduse büroo	Mari Tikerpuu
Täienduskoolituse ja õpetajahariduse büroo	Eneken Juurmann
Täienduskoolituse ja õpetajahariduse büroo	Vilja Saluveer

Kasutatud kirjandus

EMOR (2016). Õpetajaameti kuvand ja atraktiivsus 2016. TNS Emor.
https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/51771/opetajaameti_atraktiivsus_2016.pdf?sequence=7&isAllowed=y

Esmatähtsate avalike teenuste tulevik. Riigikontrolli aastaaruanne Riigikogule. Tallinn, 2020.

<https://www.riigikontroll.ee/LinkClick.aspx?fileticket=0B6r9AfvDEI%3D&language=etEE&forcedownload=true>

Hannah, S. T., & Lester P. B. 2009. A multilevel approach to building and leading learning organizations. *The Leadership Quarterly*, 20, 34-48, doi:10.1016/j.leaqua.2008.11.003

Hulpia, H. & Devos, G. 2010. How distributed leadership can make a difference in teachers' organizational commitment? A qualitative study. *Teaching and Teacher Education* Vol 26, issue 3, 565-575

Kanep, H. 2008. Analüüs haridusliku erivajadusega õpilastest ja tugiteenuste kättesaadavusest õpilastele. Lõpparuanne. Haridus- ja Teadusministeerium.
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/40911/Uld_HEV.pdf

Karileet, A. L. 2014. Õpetajate hinnangud haridusliku erivajadusega õpilaste toetamisel. Magistritöö. Tallinna Ülikool. <http://www.etera.ee/zoom/1854/view?page=1&p=separate&view=0,0,2481,3508>

Mets, U., Viia, A. 2018. Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: haridus ja teadus. Uuringuaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/11/OSKA-Hariduse-jateaduse-uuringuaruanne-2018.pdf>

Räis, M. L., Kallaste, E., Sandre, S-L. 2016. Haridusliku erivajadusega õpilaste kaasava hariduskorralduse ja sellega seotud meetmete tõhusus. Uuringu lõppraport. Tallinn: Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR. <https://centar.ee/uus/wp-content/uploads/2017/01/Pohiraport-final.pdf>

Slabina, P., & Aava, K. 2019. Õpetajate koostöise õpikultuuri kogemused Eesti üldhariduskoolide näitel. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri. Estonian Journal of Education*, 7(1), 76-100. <https://doi.org/10.12697/eha.2019.7.1.04>

TALIS 2018 II osa, Eesti ülevaade.

https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2020/04/TALIS2_kujundatud.pdf

Valk, A. 2016. Õpetajaameti atraktiivsus. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium. https://www.hm.ee/sites/default/files/hmin_opetaja_atraktiivsus.pdf