



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM

Haridus- ja noortevaldkonna professionaalide väärtustamise ja ametite atraktiivsuse kasvu kontseptsioon

Haridus- ja Teadusministeerium,
noorte- ja andepoliitika osakond ning üldhariduspoliitika osakond
2024

Sissejuhatus

Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035 ning noortevaldkonna arengukava 2021–2035 eesmärk on, et Eesti inimestel oleks teadmised, oskused ja hoiakud, mis võimaldavad end isiklikus elus, töös ja ühiskonnas teostada ning toetavad Eesti elu edendamist ja üleilmset säästvat arengut. Noore avarad arenguvõimalused, turvatunne ja kindel tugi loovad Eestit, mida noor tahab edasi viia.¹

Haridusvaldkonna arengukavas on sõnastatud strateegiline eesmärk:

- Eestis on pädevad ja motiveeritud õpetajad ja koolijuhid, mitmekesine õppekeskkond ning õppijast lähtuv õpe.

Noortevaldkonna arengukavas on sõnastatud strateegiline eesmärk:

- Kvaliteetne noorsootöö (sh noorte huviharidus) on kättesaadav üle Eesti ning loob kõigile noortele võimalused mitmekülseks arenguks, eduelamusteks, kogemuste pagasi rikastamiseks ja iseseisvumiseks.

Haridusvaldkonna arengukavale tuginedes on loodud õpetajate järelkasvu tegevuskava². Kontseptsioon toetab tegevuskavas õpetajaameti atraktiivsuse teema juures seatud eesmärki:

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

Nii üld- kui strateegiliste eesmärkide täitmiseks on vaja kvalifitseeritud ja motiveeritud haridus- ja noortevaldkonna (edaspidi valdkondade) professionaale.

Kontseptsiooni koostamise aluseks on valdkondade uuringud, varasemad temaatilised kontseptsioonid ning valdkonna esindusühingute ja strateegiliste partneritega korraldatud kaasamisaruteludest saadud sisend. Kaasamisarutelude põhjal selgitati välja olulisemad aspektid, mis mõjutavad professionaalide väärtustatuse ning ametite atraktiivsuse tunnetust ja pakuti välja tegevusi nende toetamiseks.

Uuringud³ näitavad, et haridus- ja noortevaldkonnas esinevad sarnased **probleemid**:

- rahulolematuse töötasuga, suur tööstress ning toetava juhtimiskultuuri puudumine;
- väärtustatuse tunne pole piisavalt kõrge, et tagada professionaalide järelkasv;
- kvalifikatsiooniga töötajate puudus.

Mõlema valdkonna sarnased probleemid võimaldavad ühiste meetmete kaudu nende lahendamist selleks, et aidata kaasa riiklike eesmärkide saavutamisele.

¹ Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035. [haridusvaldkonna_arengukava_2035_kinnitatud_11.11.21.pdf](https://haridusvaldkonna.arengukava.2035.kinnitatud.11.11.21.pdf) (hm.ee)

Noortevaldkonna arengukava 2021–2035. [Strateegilised alusdokumendid ja programmid | Haridus- ja Teadusministeerium](https://strateegilised.alusdokumendid.ja.programmid.haridus-ja.teadusministeerium.hm.ee) (hm.ee)

² Õpetajate järelkasvu tegevuskava. [Järelkasvu tegevussuunad aastani 2026](https://jarelkasvu.tegevussuunad.aastani.2026).

³ Kivistik, K., Käger, M., Pesti, M., Juuse, L., Toomik, K. & Aavik, A-L. (2023). Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused. Balti Uuringute Instituut. Eesti Uuringukeskus. (2021).

Õpetajaameti kuvand ja atraktiivsus 2021. Uuringuaruanne. Taimalu, M., Uibu, K., Luik, P., & Leijen, Ä. (2019). Õpetajad ja koolijuhid elukestvate õppijatena. SA Innove.

Mõisted ja selgitused

Haridusvaldkonna töötajad – alus-, üld- ja kutsehariduse õpetajad, tugispetsialistid (eripedagoogid, logopeedid, sotsiaalpedagoogid, koolipsühholoogid) ja vastavate haridusasutuste juhid (sh õppejuhid).

Noortevaldkonna töötajad⁴ – huvihariduses, huvitegevuses ja noorsootöös vahetult noortega töötavad spetsialistid ning noorsootööd, noorte huviharidust ja huvitegevust pakkuvate või koordineerivate asutuste juhid.

Professionaal – mingil alal kutseliselt tegev isik, oma ala meister⁵.

Professionaalide väärtustamine – see hõlmab nii töötaja sisemist tunnetust, et tema ja ta töö on väärtustatud, kuid ka välist, ühiskondlikku väärtustatust, mis väljendab seda, kui väärtuslikuna näevad töötaja tööd osapooled valdkonnast väljaspool. Kaasamisaruteludest selgus, et väärtustatust suurendavad tegurid on:

- selgete nõuete seadmine valdkondade töötajale;
- professionaalsuse, sh kvalifikatsiooni tõstmise toetamine;
- toetav juhtimiskultuur, sh pädevad juhid;
- toetavate töötingimuste loomine;
- valdkondade ja nende töötajate vajalikkuse ja rolli mõistmine ning tunnustamine ühiskonnas;
- vastutuse andmine töötajale tema pädevuste raames;
- ühtne arusaam valdkonna fookustest ja tegevusplaanist.

Ameti atraktiivsus – viitab sellele, kui soovitatav ja huvipakkuv on ametikoht või töövaldkond potentsiaalsetele töötajatele.

Kaasamisarutelude ja uuringute⁶ tulemusel on valdkondade ametite atraktiivust mõjutavad tegurid:

- töötingimused, -korraldus ja -keskkond;
- karjääriteede olemasolu ja kutsekindlus;
- valdkonna töötajate hoiakud ja identiteet;
- võimalus teha tähendusega tööd;
- töökoormus ja -tasu;
- kvalifikatsiooni tõstmise ning enesearengu võimalused;
- ühiskondlik väärtustamine.

4 Huvihariduse õpetaja, treener, huvitegevuse juhendaja, huvijuht, (mobiilne) noorsootöötaja, maleva rühmajuht, noortelaagri kasvataja, noorteühingute liidu ja noorteühingu juht ja töötaja, huvikooli direktor, noortekeskuse juht, noorsootööühingu juht ja töötaja, maleva koordinaator, noortelaagri juhataja, noortepoliitikat, noorsootööd, huviharidust ja -tegevust kujundavad ning korraldavad spetsialistid.

5 Eesti Keele Instituut. (2024). EKI ühendsõnastik 2024.

6 Kivistik, K., Käger, M., Pesti, M., Juuse, L., Toomik, K. & Aavik, A-L. (2023). Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused. Balti Uuringute Instituut. Eesti Uuringukeskus. (2021).

Õpetajaameti kuvand ja atraktiivsus 2021. Uuringuaruanne. Taimalu, M., Uibu, K., Luik, P., & Leijen, Ä. (2019). Õpetajad ja koolijuhid elukestvate õppijatena. SA Innove.

Kontseptsiooni sihtrühm, eesmärk ja oodatavad tulemused

Kontseptsiooni **sihtrühm** on professionaalide väärtustamise ja ametite atraktiivsuse kasvuga seotud osapooled – Haridus- ja Teadusministeerium (HTM), Haridus- ja Noorteamet (Harno), strateegilised partnerid, ülikoolid, tööandjad, kohalikud omavalitsused (KOV) ning valdkondade professionaalid.

Kontseptsiooni eesmärk on sõnastada ühised ootused osapoolte rollidele ja vastutusele, et toetada professionaalide väärtustamist ja ametite atraktiivsuse kasvu. Osapoolte ühised püüdlused toetavad omavahelist koostööd ning töötajate valdkondadevahelist karjääriteede ühildamist⁷. Selliselt tekib lapse ja noore ümber tema arengut parimal viisil toetav professionaalide võrgustik.

Kontseptsiooni rakendamise **oodatavad tulemused**:

- toimiv koostöö valdkondade vahel;
- valdkondade professionaalide ja osapoolte rollide ning vastutuse selge jaotus;
- noorte toetamise ja arendamise väärtustamine olenemata valdkonnast;
- motiveerivad töötingimused valdkondade professionaalidele, sh töötasu ning tunnustamise süsteem;
- valdkondade ametite maine tõus;
- valdkondade professionaalide kutsekindluse tõus;
- valdkondade töötajaskonna rahulolu kasv;
- kvalifitseeritud töötajate osakaalu kasv.

⁷ Valdkondadevahelise karjääriteede ühildamise kaudu toetatakse töötaja väljundi leidmist korraga nii haridus- kui noortevaldkonnas, nt üldhariduskooli muusikaõpetaja võib olla ka huvikoolis õpetaja ning noorsootöötaja saab olla ka valikaine õpetaja.

Hetkeseis

Haridus- ja noortevaldkonnas on töötajaid kokku ligi 42 300⁸, sh 12 300 noortevaldkonna töötajat⁹ ja 30 000 haridusvaldkonna töötajat. Haridusvaldkonna töötajate kvalifikatsiooninõuded on kirjas koolieelse lasteasutuse seaduses¹⁰, põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses¹¹ ning kutseõppeasutuse seaduses¹². Noortevaldkonna töötajatele kvalifikatsiooninõuete kehtestamise protsess on 2024. aastal algusjärgus.

Noortevaldkonnas on võimalus taotleda noorsootöötaja kutset ning huvihariduse õpetajate jaoks on loodud erialaspetsiifilised kutsestandardid (näiteks treeneri, puhkpilliorkestrijuhi, tantsuspetsialisti, rütmimuusiku, koorijuhi jt kutsestandardid) – mõlemad sisaldavad muu hulgas ka pedagoogilist kompetentsi. Alus-, üldharidus- ja kutsekoolide õpetajatel on võimalik taotleda õpetaja kutset, tõendada oma pädevusi ja kujundada isiklikku ametialast arengut kutsestandardites kirjeldatud kompetentside alusel. Õpetaja kutsestandardi uuendamine algas 2024. aastal. Kutsestandardi muutmise töörühma on kaasatud ka huvihariduse esindajad, et luua kvalifikatsiooni tõendamiseks võimalus ka erialaspetsiifilise kutsestandardita huvihariduse õpetajatele.

Õpetajate, noorsootöötajate ja huvihariduse õpetajate seas läbi viidud uuringute järgi¹³ tunnevad valdkondade töötajad, et nende **amet on huvitav ja vaheldusrikas**, kuid töötasu, tööstressi, toetava juhtimiskultuuri jms teemadel ollakse **mõlemas valdkonnas pigem kriitilisemad**.

2018. aasta TALISE¹⁴ uuringu ning õpetajaameti kuvandi ja atraktiivsuse uuringu (2021)¹⁵ tulemuste põhjal saab välja tuua, et ühiskonnas on kasvanud õpetajaameti väärtustamine ning ka nende õpetajate hulk, kes seda tunnetavad. Kui 2013. aastal leidis ainult 13,7% õpetajatest, et nende amet on ühiskonnas väärtustatud, siis viie aastaga on see näitaja tõusnud 26,4 protsendini (OECD riikide keskmine 25,8%). Seega, kuigi õpetajate seas on viimase kümne aastaga väärtustatuse tunne kasvanud, pole see niivõrd kõrge, et tagada piisav professionaalide järelkasv.

Noortevaldkonna töötajate töötingimuste uuringu¹⁶ alusel ei pea töötajad valdkonna väärtustust ühiskonnas liiga kõrgeks, kuna lapsevanemad ei tea, milliseid pädevusi noortevaldkonna teenustel osalevatel noortel kujundatakse. Teadmatust süvendab valdkonna ebahühtlane tase.

Uuringute tulemustest lähtudes on mõlemas valdkonnas vajalik kokku leppida tegevused ja vastutus, et toetada töötajate süsteemset väärtustamist ja järelkasvu.

8 Sihtrühmas on kattuvaid isikuid, sest välja toodud arv koondab töötajaid ametipositsioonide vaates.

Ametite lõikes jaotuvad valdkondade töötajad järgnevalt:

- Alusharidus – 1010 juhti ja 7866 õpetajat
- Üldharidus – 1082 juhti ja 17 483 õpetajat
- Kutseharidus – 126 juhti ja 2233 õpetajat
- Tugispetsialistid – 2027 (kui nad tegelevad ka õppetööga, siis on nad samal ajal esindatud ka õpetajate hulgas)
- Noorsootöötajad, sh ametnikud, asutuste juhid ja huvitegevuse juhendajad – 3543
- Huvihariduse õpetajad, sh asutuste juhid ja treenerid – 8766

9 Kivistik, K., Käger, M., Pesti, M., Juuse, L., Toomik, K. & Aavik, A-L. (2023). Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused. Balti Uuringute Instituut.

10 <https://www.riigiteataja.ee/akt/128122022044?leiaKehtiv>

11 <https://www.riigiteataja.ee/akt/111032023075?leiaKehtiv>

12 <https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013001?leiaKehtiv>

13 Eesti Uuringukeskus. (2021). Õpetajaameti kuvand ja atraktiivsus 2021. Uuringuaruanne.

Kivistik, K., Käger, M., Pesti, M., Juuse, L., Toomik, K. & Aavik, A-L. (2023). Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused. Balti Uuringute Instituut.

14 Taimalu, M., Uibu, K., Luik, P. & Leijen, Ä. (2019). Õpetajad ja koolijuhid elukestvate õppijatena. SA Innove.

15 Eesti Uuringukeskus. (2021). Õpetajaameti kuvand ja atraktiivsus 2021. Uuringuaruanne

16 Kivistik, K., Käger, M., Pesti, M., Juuse, L., Toomik, K. & Aavik, A-L. (2023). Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused. Balti Uuringute Instituut.

Osapoolte ülesanded ja vastutus

Selleks, et valdkondade professionaalid oleksid väärtustatud ja ametid atraktiivsed, on vaja, et erinevad osapooled võtaksid vastutuse ja tegutseksid tulemuste saavutamise nimel.

Haridus- ja Teadusministeerium

- Loob selge õigusraami ja riiklikud standardid, sh sätestab kvalifikatsiooniõud, et toetada valdkondade professionaalide väärtustamist ja ametite atraktiivsuse tõusu.
- Tunnustab süsteemselt ja samadele väärtustele tuginedes valdkondi ja nende professionaale.
- Korraldab valdkondlike teadusuuringute tellimise ja arvestab poliitika kujundamisel uuringutulemustega.
- Toetab andmesüsteemi loomist ja arendamist, et oleks võimalik seirata töötajaskonda ja nende palgaandmeid.
- Algatab arutelusid valdkondade õppekavade täiendamiseks ja kaasajastamiseks, et suurendada tulevaste professionaalide seas paremat arusaamist valdkondade lõimumisest ning toetada selle kaudu karjääriteede ühildamist.
- Kaasab poliitikakujundamisse strateegilisi partnereid ja vajadusel ka seotud osapooli, sh ametkondi ja ülikoole.

Haridus- ja Noorteamet

- Aitab kaasa valdkondade ametitest positiivse kuvandi loomisele ja toetab selle kaudu kommunikatsiooni, sh tutvustab ameti sisu.
- Toetab kommunikatsiooni ellu viimisel asutusi ja professionaale.
- Algatab ja teeb koostööd erinevate osapooltega valdkondade töötajaskondade erialase pädevuse omandamiseks, enesehindamise ja -analüüsi rakendamiseks ning muude teemaga seonduvate tegevuste ellu viimiseks.
- Toetab enesehindamismudelite ja -vahendite loomist, arendamist ja kasutuselevõttu.
- Tõstab teadlikkust valdkondade ametitest ning õppimisvõimalustest.

Haridus- ja Teadusministeeriumi strateegiline partner

- Osaleb poliitikakujundamises, kõneleb poliitikakujundamise protsessis valdkonna professionaalide eest ning rakendab kujundatud poliitikat.
- Toetab arengukavalist eesmärkide saavutamist.
- Nõustab ministeeriumi kõigis konkreetse partneri huvirühma puudutavates küsimustes.
- Tegutseb professionaalide väärtustamise ja ametite atraktiivsuse kasvu toetamiseks vastavalt ministeeriumi seatud strateegilise partnerluse prioriteetidele.
- Toetab valdkonna ametist positiivse kuvandi loomist.

Ülikool

- Kogub, loob ja vahendab asjakohaseid valdkondade töötajaskondadega seotud teadmisi ja kogemusi nii Eestist kui mujalt maailmast, kohandab neid kohalikele oludele ning toetab juurutamist ja kasutamist.
- Loob paindlikke õppimisvõimalusi, sh karjääripöörjate toetamiseks.
- Arendab tegevuste mõjuhindamise metoodikaid ja laiendab nende kasutuselevõttu.
- Toetab valdkondade ametitest positiivse kuvandi loomist ja kommunikatsiooni, sh tutvustab õppekavu ja erialade rakendatavust tööturul.
- Ajakohastab valdkondade õppekavasid.

Tööandja ja/või kohalik omavalitsus

- Loob pingevaba ning toetava töökeskkonna. Arendab ja ajakohastab organisatsiooni-kultuuri ja juhtimiskvaliteeti.
- Annab professionaalidele nende tööga seotud tegevustes otsustusõiguse ja autonoomsuse.
- Loob tingimused töötajate professionaalseks arenguks.
- Toetab süsteemselt alustavat või kvalifikatsioonita töötajat, sh täiendusõppe, mentorluse ja teiste meetodite kaudu.
- Väärtustab kvalifikatsiooni olemasolu ja lähtub palgamudeli loomisel ning rakendamisel erialasest ettevalmistusest.
- Loob kaasaegse ning selge töö- ja palgakorraldusjuhendi, sh motivatsioonipaketi¹⁷.
- Märkab ja tunnustab teadlikult ning süsteemselt professionaali panust.
- Loob karjäärivõimalusi ja toetab nende rakendamist.
- Loob valdkonna ametist positiivse kuvandi ja toetab selle kaudu kommunikatsiooni.
- Toetab valdkondade asutuste vahelist koostööd ning valdkondadeülest võrgustikutööd omandivormist sõltumata.

Haridus- ja noortevaldkonna professionaal

- Vastutab enesearendamise ja professionaalsuse säilitamise eest.
- On oma ameti saadik ning kujundab isikliku eeskuju abil ameti atraktiivsust.
- Jagab tööga seotud kogemusi ja teadmisi erinevate osapooltega.
- Teeb valdkondade vahel koostööd ja toob mõlema valdkonna kasulikkust ja võimalusi noore jaoks esile.

¹⁷ Vastavalt asutuse ja pidaja kokkulepetele võib tegu olla ka pidaja, sh KOV tasandi süsteemi ja kokkulepetega. Haridusvaldkonna palgakorraldusjuhendi loomine lähtub seadusest, noortevaldkonnas seaduslik kohustus puudub.

Kontseptsiooni rakendamise põhimõtted

- Kontseptsiooni alusel loob riik aastateks 2025–2029 tegevuskava (sh sõnastab mõõdikud) ja detailsema iga-aastase tegevuskava.
- Viieaastase tegevuskava elluviimise järgselt hinnatakse tegevuste mõju.
- Kontseptsiooni ülevaatamine toimub iga viie aasta järel.
- Kontseptsiooni osapooled arvestavad tegevuste planeerimisel ja valdkondade arendamisel kontseptsioonis sõnastatud ülesannete ja vastutusega.

Kontseptsiooni rakendamise eest vastutab Haridus- ja Teadusministeerium. Selle rakendamisel on peamisteks osapoolteks Haridus- ja Noorteamet, ülikoolid, sihtrühma eriala-, kutse- ja ametiühendused, kohalikud omavalitsused, strateegilised partnerid ning iga haridus- ja noortevaldkonna töötaja.

