

Programm Pädevad ja motiveeritud õpetajad ning haridusasutuste juhid 2017-2020

Sisukord

| | |
|---|----|
| 1. Programmi taust ja vajalikkuse põhjendus | 2 |
| 2. Programmi eesmärk ja mõõdikud | 4 |
| 3. Programmi meetmed ja tegevused | 4 |
| 3.1. Meede 1: Õpetajate ja haridusasutuste juhtide täiendusõppesüsteemi kujundamine sh kompetentsikeskuste väljaarendamine õpetajakoolituse ning kasvatusteaduste arengu eest vastutavate Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli juures..... | 4 |
| 3.2. Meede 2: Õpetaja ja haridusasutuse juhi ameti atraktiivsuse suurendamine/väärtustamine | 8 |
| 4. Programmi elluviimist toetavad ja võimaldavad poliitikainstrumendid | 11 |
| 5. Programmi tegevuste eeldatav mõju läbivatele teemadele..... | 12 |
| 6. Programmi juhtimiskorraldus..... | 12 |
| 7. Rahastamiskava..... | 13 |
| 9. Tegevuskava..... | 14 |

Tulemusvaldkond *haridus*

1. Programmi taust ja vajalikkuse põhjendus

Alus-, üld- ja kutsehariduses töötas 2015/2016. õa alguses 24 779¹ õpetajat (õpetaja arvestuslikke ametikohti oli 20 955). Kõige rohkem õpetajaid oli vanuses 50–59 (7348 inimest ehk 29,7% õpetajaskonnast), vanuserühm 60+ oli suurem kui alla 30aastaste vanuserühm. Alla 30-aastaseid õpetajaid oli 2582 (10,4%) ja üle 60-aastaseid 3970 (16% kogu õpetajaskonnast).

Ebaühtlane vanuseline struktuur on üks põhjuseid, miks Eestis on õpetajaameti maine ja atraktiivsuse tõstmine suur väljakutse. TALIS 2013² andmetel leiab 86% Eesti õpetajatest (kõikide riikide keskmine TALIS-es 69%) ning 88% koolijuhtidest (TALIS-e keskmine näitaja oli 56%), et õpetajaamet ei ole ühiskonnas väärtustatud. TNS Emori³ 2016. a. uuringu tulemused näitasid, et õpetajaameti mainekus erinevates sihtrühmades on heal tasemel, vaid õpetajate endi arvates on see pigem rahuldav. Õpetajatööd peetakse väärtuslikuks, ehkki väheväärtustatud ametiks. Enamik sihtgruppe usub, et õpetajatöö on suure missioonitundega tehtav, ent ka suure töökoormusega, stressirohke amet ning see kujundab ühe olulise omadusena lisaks palgatingimustele, tööõhkkonnale ning karjäärivõimalustele ameti mainet. TALIS 2013 tõi välja, et õpetajate arusaam oma töö väärtusest sõltub tugevasti õpetajaameti meediakuvandist, töötasu suurusest, õppekava mahust, õpetajate positsioonist lastevanemate ja õpilaste silmis, töökoormusest jne. Mitme loetletud teguri sisu on viimastel aastatel muutunud, kuid kõiki uuendusi ei ole veel omaks võetud või pole nad tegevustes juurdunud. Programmi tegevused toetavad ameti maine ja atraktiivsuse kasvu.

Õpetaja roll on toetada õppija kujunemist ennast juhtivaks õppijaks, kes tuleb iseseisvalt toime muudatustega keskkonnas ning võtab vastutuse oma arengu ja õpivalikute eest⁴. Õpetajad ja haridusasutuste juhid on seda lähenemist mõttelaadina omaks võtnud. Ka uuringute tulemused (näiteks TALIS 2013 ja kutseõpetajate küsitlusuuring⁵) on näidanud, et Eesti õpetajad usuvad konstruktivistlikesse pedagoogilistesse, õpilasi aktiveerivatesse õpikäsitustesse. Samas aga rakendavad nad klassitunnis aktiveerivaid meetodeid – rühmatööd, projektõpet ja IKT vahendeid – harva.

Programmi üks võtme-eesmärke on kujundada õpetajate ja haridusasutuste juhtide terviklik täiendusõppe süsteem, mis pakub ajakohaseid õppevõimalusi ja arvestab sihtrühma ajaressurssi. Püstitatud eesmärkide täitmiseks ei piisa üksnes koolitusest, vaid professionaalse arengu toetamist tuleb käsitleda tervikuna. Seetõttu on programmi fookuses täiendusõpe, mitte üksnes koolitus. Täiendusõppena mõistetakse tööalast enesetäiendamist ehk õppimist laiemalt, mis hõlmab nii kutse-, ameti- ja/või erialaste teadmiste, oskuste ja vilumuste omandamist ja täiendamist kui ka individuaalset enesetäiendamist õppematerjalide jmt abil, kursustel osalemist, õpet juhendaja abil, õppimist teiste juhendamisel, õppereise, kolleegide ühisõpet ja vastastikust õppimist, tööalast nõustamist, sh parimate kogemuste ja teadmiste jagamist professionaalse koostöö raames haridusasutuste sees ja vahel jmt.

Programmi toel arendatakse õpetajakoolituse eest vastutavate ülikoolide juures välja kompetentsikeskused, millest peaks saama haridusvaldkonna DNA kandjad ning tuumkompetentsi loojad ja jagajad. See nõuab panustamist õppejõudude arendamisse. Ilma selleta ei ole võimalik, et kompetentsikeskused koondavad maailma parimad kogemused ja Eesti metoodilise oskusteabe, pakuvad keskkonda uuenduslike lahenduste väljatöötamiseks

¹ Õpetajate arvude allikas: Haridussilm, seisuga 17.05.2016. a.

² Rahvusvaheline vaade õpetamisele ja õppimisele. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuring TALIS 2013 tulemused. Ülle Übius jt, Tallinn 2014.

³ Õpetajaameti kuvand ja atraktiivsus 2016. TNS Emor, Tallinn 2016

⁴ Eesti elukestva õppe strateegia 2020, lk 6 ja 7.

⁵ Kutseõpetajate küsitlusuuring – osa IUT programmist „Õpetajate professionaalsuse ja professionalismiga muutuv kontekst“ (2014-2019). Krista Loogma, Meril Ümarik, Tallinna Ülikool 2016.

ning panustavad nende rakendamisse, lõimivad teoreetilised õpingud praktikaga, algatavad ja koordineerivad ülikoolide ja koolide ühisprojekte ja uuringuid jpm.

Programmi raames luuakse töötavatele õpetajatele paindlike õpivormidega nüüdisaegsed õpilahendused, mis võimaldavad lisapädevust omandada töö kõrvalt. Mitmetes koolides on probleem, et õpetajad ei saa töötada täiskoormusega. Seda kinnitab ka EHIS-e statistika – ca 44% üldhariduskoolide ja ca 60% kutseõppeasutuste õpetajatest töötab osalise tööajaga. Samas on aineid, mille õpetamiseks ei suudeta leida õpetajaid. Olukorra leevendamiseks on tarvilik luua paindlikke õpilahendusi ka neile, kes sooviks õpetajaametisse siseneda alternatiivseid õpi- ja töökogemuse teid pidi ning kinnitada oma kompetentse õpetaja kutsetunnistusega.

Programmis on meetmed ka haridusasutuste juhtide hindamiseks ja arendamiseks, sest nemad on katalüsaatorid, kes loovad võimaluse ja vajadusel annavad kiirendava tõuke, et soovitud nihe õpikäsituses klassiruumi jõuaks. Näiteks TALIS 2013 andmetel osalevad Eesti üldhariduskoolide juhid TALIS-e riikide keskmisega võrreldes aktiivsemalt erialases enesetäienduses, kuid need koolitused on olnud keskmisest lühemad ning ei olnud 16% koolijuhtide hinnangul asjakohased. Samuti näitasid uuringu tulemused, et vaid 7% Eesti koolijuhtidest külastab regulaarselt tunde (TALIS-e keskmine näitaja 49%) ning 41% koolijuhtidest võtab kasutusele meetmeid, et toetada õpetajate koostööd uute õpetamismeetodite väljaarendamiseks (TALIS-e keskmine näitaja 64%). Järelikult on taseme- ja täiendusõppe kavandamisel senisest enam vaja pöörata tähelepanu õppe- ja kasvatustööd toetava juhtimisstiili ehk koolijuhi kui õppimise eestvedaja rolli arendamisele. Oluline on, et tulevased koolijuhid oleks juba vastava ettevalmistusega ning selleks alustatakse koolijuhtide järelkasvuprogrammidega.

Nii õpetajatel kui ka haridusasutuste juhtidel peab olema võimalik hinnata oma kompetentside taset, saada tagasisidet oma arenguvajaduste ja töösoorituse kohta ning tasu vastavalt oma tööpanusele ja tulemuslikkusele. Seetõttu on kavandatud vastavate süsteemide väljatöötamine ja lahenduste loomine.

Programmi tegevustega viiakse ellu järgnevat Eesti elukestva õppe strateegia 2020 (EÕS) eesmärke:

Eesmärk nr 1. Muutunud õpikäsitus. Programmi kaudu viiakse ellu meetet 1.3 Üldhariduskoolide, lasteaedade ja kutseõppeasutuse õpetajate ja koolijuhtide koolitussüsteemi kujundamine, meetet 1.5 Kompetentsikeskuste väljaarendamine ning toetatakse meetme 1.4 Õpikäsituse rakendamist toetavate koostöövormide loomine ja toetamine rakendumist.

Eesmärk nr 2. Pädevad ja motiveeritud õpetajad ja koolijuhid. Programmis viiakse ellu meetet 2.1 Õpetajate keskmise töötasu tõstmine tasemele, mis tagab koolis töötamise arvestatavaks valikuks parimatele, meetet 2.2 Õpetaja töö hindamine ning tööpanusest ja tulemuslikkusest lähtuva tasumäära kehtestamine, meetet 2.3 Koolijuhi pädevusnõuete kehtestamine ja nende regulaarne hindamine ning meetet 2.4 Õpetajaameti populariseerimise programmide käivitamine.

2. Programmi eesmärk ja mõõdikud

Programmi eesmärk on õppija vajadusi arvestava, loovust ja innovaatsilisust arendava õpikäsituse rakendumine õpetajate ja haridusasutuse juhtide professionaalsuse kasvu toel.

Programm aitab kaasa järgmiste EÕS eesmärkide saavutamist mõõtvate võtmenäitajate täitmisele⁶:

| Indikaator | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|--------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------|----------------|----------|----------------------------------|------|------|
| | | | | | sihttase | | | |
| Madala haridustasemega mitteõppivate 18–24-aastaste osakaal (%), sh mehed, naised | 9,7/ 13,6/ 5,8 | 11,4/ 15,3/ 7,5 | 11,2/ 13,2/ 9 | selgub 2017 | <10,0 | <10,0 | <9,5 | <9% |
| Tippasemel oskustega (PISA uuringus 5. ja 6. taseme saavutanud) õpilaste osakaal (%): -funktsionaalne lugemisoskus; -matemaatiline kirjaoskus; -loodusteaduslik kirjaoskus | PISA 2012: 8,4 14,6 12,8 | - | PISA 2015: 11,1 14,2 13,5 | - | - | PISA 2018 10 16 14,4 | - | - |
| Munitsipaalkoolide õpetajate keskmine palgatase võrreldes riigi keskmise palgaga | 98 | 102 | 107 | selgub 2017 | 105 | täpsus tub 2017 | 120* | 120* |

*Rahaliste vahenditega kaetud 108% ning edasised arutelud toimuvad riigi eelarvestrateegia koostamise käigus.

Õpikäsituse muutumist mõõtev võtmenäitaja töötatakse välja 2017. aasta jooksul.

3. Programmi meetmed ja tegevused

3.1. Meede 1: Õpetajate ja haridusasutuste juhtide täiendusõppesüsteemi kujundamine sh kompetentsikeskuste väljaarendamine õpetajakoolituse ning kasvatusteaduste arengu eest vastutavate Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli juures

Meetme eesmärk ja mõõdikud

Meetme tegevused aitavad kaasa EÕS strateegilise eesmärgi nr 1 „Muutunud õpikäsitus“ eesmärkide saavutamisele.

Õpetajate ja haridusasutuste juhtide täiendusõppe keskne eesmärk on tagada nüüdisaegse õpikäsituse rakendamine ning juhi ja õpetaja rolli mõtestamine sellest lähtuvalt.

Meetmes kavandatud tegevuste tulemusel on haridusasutustes kujunenud ühiskonna ja õppijate ootustele ning vajadustele vastavat õpikäsitust toetav organisatsioonikultuur. Parenenud on õpetajate, õppejõudude, haridusasutuse juhtide kompetents ning täiendusõpe toetab kutseoskuste asjakohastumist. Õpetajate, õppejõudude ja haridusasutuse juhtide õpetamispädevus pareneb ning tänu sellele parenevad õppijate õpitulemused. Õppemeetodid toetavad õppijate individuaalset arengut, loovust, ettevõtlikkust ja innovaatsilisust, kaasava hariduse põhimõtete rakendumist ja hariduslike erivajadustega laste paremat toimetulekut koolis kõigil haridustasemetel ja -liikides.

⁶ EÕS lk 19.

| Indikaator | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|---------------------------------|-----------------|----------------------------------|-----------------|-------------|--------------------------------|-------------|------|
| | | | | | sihttase | | | |
| Madalal tasemel oskustega (PISA uuringus alla 2. taseme saavutanud) õpilaste osakaal (%): -funktsionaalne lugemisoskus; -matemaatiline kirjaoskus; -loodusteaduslik kirjaoskus. | PISA 2012 9,1 10,5 5,0 | - | PISA 2015 10,7 11,2 8,7 | - | - | PISA 2018 7,5 8,0 5,0 | - | - |
| Põhikoolist väljalangevus statsionaarse õppe kolmandas kooliastmes (%) | 0,6 (12/13) | 0,5 (13/14) | 0,5 (14/15) | 0,3 (15/16) | hoida taset | hoida taset | hoida taset | <1,0 |
| Õppetöö katkestajate määr gümnaasiumis (väljalangevus gümnaasiumi 1. õppeaastal) (%) | 1,1 (12/13) | 1,1 (13/14) | 0,9 (14/15) | 0,9 (15/16) | <1,0 | <0,9 | <0,9 | <0,8 |
| Õppetöö katkestajate määr kutseõppeasutustes (kutsekeskhariduse tasemel 1. õppeaastal) (%) | 25,8 (12/13) | 25,6 (13/14) | 24,7 (14/15) | 22,4 (15/16) | 22 | <22 | <21 | <20 |
| Osakaal koolitustel (maht vähemalt 30 akad t) osalenud õpetajatest ja haridusasutuse juhtidest, kes said koolituse lõppedes kvalifikatsiooni ⁷ (%) | 95 | - | 100 ⁸ | selgub 2017 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| Koolijuhtide osakaal (%), kes võtsid ette meetmeid, toetamaks õpetajate koostööd uute õpetamispraktikate väljaarendamiseks (TALIS) | 58 | - | - | - | - | 75 | - | - |
| Õpilaste osakaal (%), kes väidavad, et on koolis õnnelikud (PISA) | PISA 2012 66 | - | - | - | - | 72 | - | - |

Meetme vastutaja

HTM vastutab täiendusõppesüsteemi kujundamise eest. TLÜ, TÜ ja HTM hallatavad sihtasutused on kaasvastutajad ning vastutavad programmis kirjeldatud ülesannete tähtaegse, tõhusa ja mõjusa täitmise eest.

⁷ Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava 2014 – 2020 prioriteetse suuna 1 „Ühiskonna vajadustele vastav haridus ja hea ettevalmistus osalemaks tööturul“ eesmärgi 2 „Õpetajate, õppejõudude, koolijuhtide ja noorsootöötajate õpetamispädevuse parandamine, et rakenduks iga õppija individuaalset ja sotsiaalset arengut toetav, õpioskusi, loovust ja ettevõtlikkust arendav õpikäsitus kõigil haridustasemetel ja –liikides“ tulemusindikaator. Arvestatakse kõiki pikematel (vähemalt 30 akad t) koolitustel osalenuid, kes lõpetasid positiivse tulemusega (said tunnistuse või kvalifikatsiooni). Arvutatakse suhtarvuna kumulatiivselt - kui palju kõigist perioodi jooksul pikematel koolitustel alustanutest on aruandeaasta lõpu seisuga edukalt lõpetanud ja saanud kvalifikatsiooni. Arvutuskäik: vähemalt 30-tunnised kursused edukalt lõpetanute (kvalifikatsiooni saanute) arv / vähemalt 30-tunnistel kursustel selleks hetkeks õppima asunute koguarv.

⁸ Koolitustel osales 21 isikut, kes kõik ka lõpetasid kvalifikatsiooniga.

Meetme sihtrühm

Meetme sihtrühm on üldhariduskoolide (sh mittestatsionaarset õpet pakkuvad üldhariduskoolid), koolieelsete lasteasutuste, kutseõppeasutuste õpetajad ja juhid, koolimeeskondade (sh koolieelsed lasteasutused) liikmetena tugispetsialistid ja teised haridusvaldkonna asjatundjad, õppejõud.

Meetme tegevused

Tegevus 1.1: Keskse täiendusõppe koordineerimine õpetajate ja koolijuhtide täiendusõppekeskuses

HTM-i sihtasutuses paiknev täiendusõppekeskus korraldab personali arendamise tegevusi, mis ei ole suunatud täitmiseks ülikoolidele. See ei ole üksnes hankekeskus, vaid võib olla ka personaliarenduse tegevuste väljatöötaja ja teatud tegevuste elluviija. Keskuse roll on ka nõustada maavalitsusi, maakondlikke omavalitsusliite ja haridusasutusi täiendusõppe korraldamisel. See üksus hoiab tervikpilti teemades, kus õpetajate ja haridusasutuse juhtide täiendusõppe vastu on huvi ka teistel riigiasutustel (näiteks keskkonnateadlikkus, finantskirjaoskus vmt) ja kaasab neid teemapõhiselt täiendusõppe kavandamisse. Keskuse pakutava personaliarenduse sisu valmib koostöös teenuse sihtrühmadega. Koostöö üheks vormiks on töörühmad, kus täpsustatakse personali arendamise teemasid, mahte, läviviijaid jms.

Tulemus: HTM-i sihtasutuses paikneva keskse täiendusõppekeskuse töö on täies mahus käivitunud. Personal on kompetentne ning teenuse sihtrühmade rahulolu teenusega kõrge.

Tegevus 1.2: Õpetajate, haridusasutuste juhtide, koolimeeskondade täiendusõppe ja uuringud

Õpetajate ja haridusasutuste juhtide täiendusõppes kasutatakse tõhusaid õppemeetodeid ja paindlikke õppevorme, motiveerides õpetajaid ja juhte rakendama omandatud teadmisi ja oskusi parimal moel. Esmasõppe ja täiendusõppe moodustavad ühtse terviku. Riigi tasandil pakutakse kutseõppeasutuste õpetajatele täiendusõpet üld- ja erialaainete paremaks loimimiseks, rõhutades võtmepädevuste omandamise tähtsust. Õppimisel ja õpetamisel rakendatakse digitehnoloogiat senisest otstarbekamalt ja tulemuslikumalt (EÕS p 4.1).

- Jätkatakse eestikeelsele õppele üleminekut toetava keeleõppega, varasemast suuremat rõhku pannakse kaasava hariduse põhimõtete juurutamisele ja meeskonnakoolitustele. Haridusasutuste juhtide täiendusõppes on kesksel kohal õppe- ja kasvatusprotsessi juhtimine ning uue õpikäsituse rakendamine. Edendatakse koolimeeskondade ja teisi õpikäsituse rakendumist toetavaid koostöö- ja koosõppevorme. Kogukonna liikmeid kaasatakse koolimeeskonna osana haridusküsimuste aruteludesse. Õpetajate mõjusamaks toetamiseks probleemide lahendamisel ning ennetustöö tõhustamiseks kaasatakse meeskonnakoolitusse tugispetsialiste. Samuti toetatakse erinevaid võrgustikukombinatsioone (haridusasutuste sisene, haridusasutused omavahel, haridusasutus ja kohalik kogukond, haridusasutused ja ülikoolid, rahvusvaheline koostöövõrgustik, aineühendused jne) uueneva õpikäsituse juurutamisel.
- Täiendusõppe teemad tulenevad partnerite vahel kokku lepitud prioriteetidest ning kajastuvad täiendusõppeplaanis. Prioriteetsete teemade pikkus/kestus on erinev. Mõni prioriteet on fookusega üks aasta, mõni teine võib kesta mitu aastat. Keskelt pakutava täiendusõppe prioriteetsed teemad määratleb HTM koostöös partneritega, lähtudes EÕSist, hariduskorralduse muudatustest ning nende analüüsi ja seire tulemustest. Tulemust kasutatakse ressursside planeerimise alusena. Kokkulepitud prioriteetidid on sisendiks ülikoolidele täiendusõppe õppekavadele ja teistelt pakkujatelt täiendusõppe tellimisel. Täiendusõppes arvestatakse sihtrühmaliikmete teadmiste ja kogemuste erineva tasemega ning luuakse võimalused nii baasteadmiste omandamiseks kui ka osaluseks

meistriklassides, arenguprogrammides jms. Täiendusõppe sisu põhineb kutsestandardil/kompetentsimudelil ning on vastavuses kvaliteedikriteeriumidega. Keskse täiendusõppe plaan koostatakse igal aastal vähemalt aastase vaatega.

- Kompetentsikeskuste tegevustesse kaasatakse praktikuid ning arendatakse koostööd eriala-, ameti- ja kutseühendustega, et tõhustada praktilise tegevuse ning teadus- ja arendustöö lõimumist.
- Viiakse läbi ja osaletakse haridusvaldkonna uuringutes ning vajadusel tõlgitakse, antakse välja ja levitatakse nüüdisaegset erialast kirjandust.

Tulemus: Täiendusõppe lähtub sihtrühmade vajadustest ja on ajakohane nii sisult kui vormilt.

Tegevus 1.3: Koolituse pakujate kvaliteedinõuete väljatöötamine

Keskselt finantseeritava ja korraldatava täiendusõppe kvaliteedi tagamiseks ja hindamiseks ning ajakohasena hoidmiseks uuendatakse kvaliteedikriteeriumeid.

Tulemus: Kriteeriumid on uuendatud ja neid rakendatakse.

Tegevus 1.4: Kompetentsikeskuste kontseptsioonide ja tegevuskavade elluviimise seire

- Kompetentsikeskuste kontseptsioonid ja tegevuskavad töötati välja 2015. aastal. Oma tegevusi mobiliseerides, omavahel ja ka laiemalt koostööd tehes on kompetentsikeskustel võimalus kujuneda haridusinnovatsiooni vedajateks. Aastal 2018 toimub tegevuskavade täitmise vahehindamine. Kompetentsikeskusi koordineerib ühine katusorganisatsioon, kes hindab kompetentsikeskuste tulemuslikkust ja mõju. Katusorganisatsioon moodustatakse 2016. aasta jooksul.
- Kompetentsikeskuste pakutavad lahendused hõlmavad nii alus-, üld-, kui ka kutseharidust. Kompetentsikeskused toetavad ja suunavad asjatundlikult uute õppekavade ja tänapäevase õpikäsituse ning kaasava hariduse rakendamist, pakuvad keskkonda uuenduslike lahenduste väljatöötamiseks ning kaasavad ka teisi ametkondi vastavalt nende pädevusele. Kompetentsikeskustes töötatakse välja meetodikad, korraldatakse täiendusõpet õpetajatele ja haridusasutuste juhtidele, õppejõududele ning toetatakse ja nõustatakse neid nende töös, sh õpetajaid aine-, kutseõppe- ja didaktikaalasel. Selle saavutamine eeldab õppejõudude arendamist mh rahvusvahelisel tasandil.
- Kompetentsikeskused arendavad välja koostöömudeli didaktikaalase pädevuse jagamiseks teiste kõrgkoolidega.

Tulemus: Kompetentsikeskuste teenuste paketid on täiel määral rakendunud. Teenused on jätkusuutlikud ka väheneva kaasfinantseerimise tingimustes.

Tegevus 1.5: Õppejõudude ja õpetajate metoodilise ja didaktilise pädevuse arendamine

- Arendatakse õppejõudude pädevust (sh rahvusvahelisel tasandil) ja pakutakse kõrgkoolididaktika kursusi. Töötatakse välja ning katsetatakse uuenevat õpikäsitust toetavaid õpistsenaariume ja meetodikaid ning levitatakse neid haridusasutustes. Nõustatakse õpetajaid tööalasel, sh pakutakse aine-, kutseõppe- ja didaktikaalast nõustamist. Eestis välja töötatud uudsete õpetamismeetodite ja didaktiliste võtete koondamiseks, hindamiseks ja levitamiseks arendatakse edasi eDidaktikumi. Kogutakse nii Eesti kui ka mujalt maailmast parimaid teadmisi ja kogemusi ning kohandatakse seda Eesti haridusasutustele sobilikuks.
- Töötatakse välja organisatsiooni, haridusasutuse juhi ja õpetaja enesehindamise ning professionaalse arengu planeerimise vahendeid ning arendatakse neid haridussüsteemi vajadustest lähtudes.

Tulemus: Rahulolu pakutava teenusega on kõrge. Teenused on jätkusuutlikud ka väheneva kaasfinantseerimise tingimustes.

Tegevus 1.6: Õpetajate esma- ja täiendusõppe õppekavade vastavusse viimine tööturu vajadustega

Ülikoolides toimuv esmaõpe seotakse tihedamalt täiendusõppega. Luuakse võimalused täiendava aine õpetamise, pedagoogilise, lõimitud aine- ja keeleõppe või muu sarnase pädevuse omandamiseks. Üldpädevused, digikultuur, finantskirjaoskus, ettevõtlikkus, ohutusõpe jms teemad integreeritakse õppeprotsessi ja õppekavadesse ning senisest veelgi enam pööratakse rõhku sellele, et õpetamiseks vajalikud pädevused omandataks esmaõppe käigus (EÕS p 4.1 ja p 4.4). Õppekavad viiakse vastavusse digipädevuste mudeliga.

Tulemus: Õpetajakoolituse õppekavad vastavad tööturu vajadustele. Esma- ja täiendusõpe on seostatud ning moodustab terviku.

Tegevus 1.7: Õpetajaametisse sisenemiseks võimaluste loomine erinevate õpiteede ja töökogemuse kaudu

Ülikoolid töötavad välja kutsestandardil põhinevad õppemoodulid, et pakkuda õpetajaametisse siseneda soovijatele kutsestandardis kirjeldatud kompetentside arendamise võimalusi. Õpetajaametisse siseneda soovijal on võimalus valida oma kompetentsi tõstev moodul (sh praktika läbimine) ja kujundada kompetents, mis võimaldab edukalt taotleda kutsetunnistust. Loodavad kompetentsi arendamise võimalused on mitmekesised, et võimaldada osavõttu töökohustuste ja pereelu kõrvalt.

Tulemus: Loodud on võimalus arendada oma pedagoogilisi kompetentse, et siseneda õpetajaametisse teistest elualadelt kutse taotlemise kaudu.

Tegevus 1.8: Võrdseid haridusvõimalusi loovate parendusprojektide läbiviimine üldhariduskoolide ja ülikoolide koostöös

Algatatakse ja viiakse läbi üldhariduskoolide ja ülikoolide ühiseid arendus- ja uuringuprojekte võrdsete võimaluste tagamiseks hariduses.

Tulemus: Projektis osalenud koolide juhtimisvõimekus on parenenud. Õpetajate uurimispädevus on tõusnud. Õppejõududel on regulaarne kontakt praktilise koolieluga.

3.2. Meede 2: Õpetaja ja haridusasutuse juhi ameti atraktiivsuse suurendamine/väärtustamine

Meetme eesmärk ja mõõdikud

Meetme eesmärk on muuta õpetaja ja koolijuhi amet kõitvaks valikuks nii võimekatele noortele kui ka tööelus pööret kavandavatele teise valdkonna töökogemusega inimestele. Luuakse õpetajate ja haridusasutuste juhtide hindamissüsteem(-id), mis võimaldavad nii töö- kui ka arengualase tagasiside andmist.

| Indikaator | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|------|-------------|-----------------|-----------------|----------------------|
| | | | | | sihttase | | | |
| 30-aastaste ja nooremate õpetajate osakaal (%) üldhariduskoolides | 10,3 | 10,3 | 10,6 | 10,7 | 12* | 12,5 | täpsustu b 2017 | 12,5 |
| Konkurents õpetajakoolituse õppekohtadel* | - | - | - | 0,9 | hoida taset | täpsustu b 2017 | täpsustu b 2017 | konkurss on kasvanud |

| | | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|---------|--------|----------------|--------|
| Õpetajate sooline struktuur naised/mehed (%) üldhariduskoolides | 85,9: 14,1 | 85,8: 14,2 | 85,7: 14,3 | 85,8: 14,2 | 80: 20* | 75: 25 | täpsustub 2017 | 75: 25 |
| Õpetajate osakaal (%), kes leiavad, et amet on ühiskonnas väärtustatud (TALIS) | 13,7 | - | - | - | - | 20 | - | - |

* Sihttaseme saavutamine ei ole realistlik, tõenäoliselt jääb tase samaks.

**Indikaator näitab õpetajakoolituse õppekavade konkursi suhet ülikoolide kõigi bakalaureuse- ja magistriõppe õppekavade keskmisesse konkurssi. Näitaja üle ühe tähendab, et konkurss on keskmisest suurem, alla ühe, et on keskmisest väiksem. Konkurss näitab kandidaatide arvu ühe õppimatulekut kinnitanu kohta.

Meetme vastutaja

Haridus- ja Teadusministeerium. Kaasvastutajad on koolide pidajad, Siseministeerium, haridusasutuste juhtide ühendused, õpetajate ühendused, TÜ ja TLÜ.

Meetme sihtrühm

Üldhariduskoolide juhid ja õpetajad, kutseõppeasutuste juhid ja õpetajad, koolieelsete lasteasutuste juhid ja õpetajad, koolide pidajad, koolijuhiks pürgijad, Eesti üldsus.

Meetme tegevused

Tegevus 2.1: Õpetajatele väärrika töötasu tagamine

Töötatakse välja tegevus- ja ajakava õpetajate keskmise töötasu tõstmiseks kavandatud tasemele ja määratakse tasemetele jõudmise tähtajad. Eesmärgini jõudmise võimalused tulenevad haridusvaldkonna sisesest kokkuhoiust (sh õpilaste arvu ja õpetajate ametikohtade vähenemine, koolivõrgu korrastamine) ja täiendavatest vahenditest, mis selguvad RES ja RE läbirääkimiste käigus. Jätkatakse töötasuks või töötasu toetuseks eraldatud raha kasutuse sihtotstarbelisuse jälgimisega.

Tulemus: Aastal 2019 on õpetajate keskmine palgatase 20% kõrgem kui riigi keskmine palk.

Tegevus 2.2: Õpetaja ja õppejõu töötasu diferentseerimise aluste väljatöötamine

Õpetajate töötasu vastavusse viimiseks tööpanuse ja tulemuslikkusega töötatakse koostöös kutseõppeasutuste ja üldhariduskoolide juhtidega välja õpetajate töö tulemuslikkuse hindamise ja tasustamise alused. Õpetajatega toimuvad regulaarsed aastavestlused (eesmärgistamine ja tagasiside), mis on osaks organisatsiooni professionaalse kapitali arendamise süsteemist.

Kõrgkoolid töötavad koostöös välja õppejõu tulemuslikkuse hindamise põhimõtted, lähtudes Eesti elukestva õppe strateegia 2020 eesmärkidest.

Tulemus: Töö hindamine ja tasustamine põhinevad samadel väärtustel.

Tegevus 2.3: Haridusasutuste juhtide hindamissüsteemi loomine ja rakendamine

Haridusasutuste juhtide kompetentsimudel on aluseks värbamisel, arendamisel ja töösoorituse hindamisel. Koostöös Rahandusministeeriumi ja Siseministeeriumiga viiakse läbi seminarid koolide pidajatele, et põhimõtted jõuaksid igapäevasesse tegevuspraktikasse.

Rakenduskõrgkoolide juhtide ühendused ja kõrgkooli pidajad töötavad ühiselt välja pädevusnõuded rakenduskõrgkooli juhile. Väljatöötatud põhimõtted toetavad uueneva õpikäsituse rakendumist ning on aluseks juhtide värbamisel, töö tagasisidestamisel ja arenguvajaduse hindamisel.

Luuakse õppeasutuse juhi töö- ja arengualase tagasiside andmise süsteem, mida toetab vastav e-lahendus. Juhtide arendamise ja hindamise tehniline keskus on HTM hallatava sihtasutuse juures asuvas programmi ellu viivas üksuses.

Tulemus: Haridusasutuse juhi pädevusnõuded on ajakohased ning nende täitmist on võimalik mõõta. Haridusasutuse juhid on saanud sisulist tagasisidet oma töösooritusele ja ametialasele arengule. Kasutusele on võetud nii ametist välja juhatamise meetmeid alasooritajate korral kui ka pakutud võimekatele uusi arengu- ja karjäärivõimalusi haridusvaldkonnas.

Tegevus 2.4: Täiendusõppesüsteemi ja hindamist toetavate infosüsteemide loomine ja kasutuselevõtt

Täiendusõppe süsteemi tõhusust toetavad infosüsteemid. Arenguvajaduse väljaselgitamist (sh eneseanalüüsi) toetavad kutsestandardil/kompetentsimudelil põhinevad hindamisinstrumendid. Luuakse ja võetakse kasutusele nüüdisaegse e-lahendusega kasutajasõbralik keskkond, milles on võimalik enda kutsestandardites/kompetentsimudelites kirjeldatud kompetentse hinnata (eneseanalüüs), küsida/saada tagasisidet kolleegidelt ja teistelt asjakohastelt partneritelt, määratleda koostöös juhiga arendamist vajavad küljed ning leppida kokku arendustegevustes. Samuti luuakse lahendus, mis võimaldab leida kasutajasõbralikult infot riiklikult finantseeritava õpetajate ja haridusasutuste juhtide täiendusõppe kohta. Loodav täiendusõppe infosüsteem hõlbustab ja tõhustab ka täiendusõppe info haldamist (sh registreerumine, tagasiside jms) ja analüüsimist.

Tulemus: Keskne koolituse e-keskkond ja kompetentside hindamise e-keskkond on koolijuhtide ja õpetajate hinnangul hea tööriist kasutajamugavuse ja praktilisuse poolest ning võimaldab arenguvajadusi ja eesmärkide täitmist põhjendatult hinnata.

Tegevus 2.5: Direktorite järelkasvuprogrammide väljatöötamine ja läbiviimine

Koolijuhtide järelkasvuprogrammidesse valitakse konkursi alusel parimad kandidaadid. Programmi eesmärk on meelitada ligi ja hoida võimekaid tegijaid haridussektoris. Programmi kaudu tutvustatakse ametit haridussektori välistele isikutele ning luuakse karjääriperspektiiv ka juba haridussektoris töötavatele isikutele.

Tulemus: Koolijuhi amet on muutunud atraktiivsemaks. Kandidaatide arv koolijuhtide ametikohtadele on tõusnud. Koolijuhtimine muutub populaarsemaks ja teadlikumaks valikuks. Kooli pidajad tunnustavad programmis osalemist kui koolijuhi kandidaadi kvaliteedimärki ning soovivad leida kandidaate oma kooli juhi kohale just selle programmi lõpetanute seast.

Tegevus 2.6: Mainekuvandit tõstvate programmide loomine ja läbiviimine

Kasutades sotsiaalse turunduse, tööandja brändi põhimõtteid on osapoolte koostöös loodud terviklik kontseptsioon. Kontseptsioon loob õpetajaameti atraktiivsuse tõstmisele üldise fooni. Ülikoolid saavad sellele rajanedes luua oma õpetajaks õppima värbamise kampaania ning koolid kujundada nii oma sisemise kui ka välise identiteedi tööandjana.

Integreeritakse olemasolevad (näiteks õpetaja kutseaasta, lähtetoetus, stipendiumid) ja kavandatud uued tegevused õpetajaameti väärtustamiseks ühiskonnas.

Kontseptsioonis toodud sihtrühmadele käivitatakse tegevusprogrammid, mille tulemusel tõuseb õpetajaameti atraktiivsus sihtrühma hulgas. Kasvab nii õpetajaks õppima asujate arv kui ka õpetajaks tööle pürgijate hulk vakantse ametikoha kohta.

Tegevuste kolm peamist sihtrühma on:

- töötavad õpetajad (ameti väärtustamise eesmärgil),
- noored, kes võiks õpetajaks õppida,
- varasema töökogemusega inimesed, kes kaaluvad pööret tööelus ja on huvitatud tööst õpetajana.

Igale sihtrühmale lähenetakse teda kõnetava tegevusega, kuid üldine väärtuspakkumine on sama. Mõju saavutamise hindamiseks viiakse regulaarselt läbi kuvandi mõõtmised, mille tulemused on sisendiks tegevusprogrammide parendamiseks.

Tulemus: Õpetajaameti kuvand on uuenenud. Õpetajaametit mainet hindab üldsus positiivseks. Töötavad õpetajad väärtustavad end ja oma ametit enam kui aastal 2013. Õpetajaks õppimine on üks arvestatavatest elukutsevaliku alternatiividest parimatele koolilõpetajatele ning ka neile, kes kaaluvad pööret ametialases karjääris.

4. Programmi elluviimist toetavad ja võimaldavad poliitikainstrumendid

Programm on seotud järgnevate arengukavadega ja EÕS-i programmidega:

- Üldharidusprogrammi ja kutseharidusprogrammiga on sidusus neis programmides kirjeldatud poliitikate ja põhimõtete kaudu. Kutseharidusprogrammist tuleb muu hulgas sisend kutseõpetajate erialakoolitusteks.
- Koolivõrguprogrammi käigus koolivõrgu korrastamisel vabanev rahaline ressurss suunatakse õpetajate töötasusse.
- Tööturu ja õppe tihendama seostamise programmist toetatakse õpetajate, haridusasutuse juhtide ja õppejõudude ettevõtlikkuse ja ettevõtluse alast kompetentsi, sh parandatakse finantskirjaoskust.
- Tööturu ja õppe tihendama seostamise programmi tegevuses „Praktikakorralduse arendusprogramm kutse- ja kõrghariduses“ hõlmatakse õppeasutuste ja ettevõtete praktikajuhendajate koolitus ja praktikaarendus.
- Digipöörde programmi kaudu luuakse digipädevuste hindamismudelid ning kaetakse programmi raames loodavate ja finantseeritavate lahenduste kasutamist toetav täiendusõpe.
- Täiskasvanuhariduse programmi kaudu korraldatakse täiskasvanute gümnaasiumite õpetajate ja koolijuhtide infoseminare, ühisõppimist, õppevisiite teistesse riikides jmt, eesmärgiga parandada valmisolekut madala haridustaseme ja oskustega täiskasvanuid õppesse tuua ning õpet paindlikumaks muuta.
- Kõrgharidusprogrammiga on sidusus kompetentsikeskuste kaudu, mis luuakse õpetajaid koolitavate kõrgkoolide juurde.
- Laste ja perede arengukavaga on ühine eesmärk - toetada iga lapse arengut.
- Meede 1 panustab Eesti keele arengukava eesmärkide täitmisesse.
- Programmi tegevused aitavad kaasa Infoühiskonna Arengukava 2020 rakenduskavas HTM vastutusel olevale tegevuse "Jätkatakse õpetajate ja õppejõudude koolitusi õpilastele IKT baasoskuste andmiseks" elluviimisele.
- Lõimuv Eesti 2020 eesmärkide saavutamisse panustab programm, toetades personaalsemat lähenemist tagava õpikäsituse rakendamist.
- Aktiivselt vananemise arengukava 2020 täitmisest toetab programm, aidates säilitada konkurentsivõimet tööturul, suurendes kaasatust ja sotsiaalset sidusust.
- Säästev Eesti 21 eesmärkide saavutamisse panustab programm, võimaldades oodatud muutuste realiseerimist õpetamisstiilis, hindamismeetodites, koostöösuhete arendamisel lastevanemate ning kogukonnaga, uute juhtimismeetodite ja tehnoloogiate kasutamisel.
- Programmi tegevused aitavad kaasa „Hariduslike erivajadustega õpilaste õppekorralduse kontseptsiooni“ (kinnitatud haridus- ja teadusministri poolt 13.12.2013. a) põhimõtete ja eesmärkide elluviimisele.

5. Programmi tegevuste eeldatav mõju läbivatele teemadele

Regionaalne areng: Regionaal- ja hariduspoliitilised eesmärgid ja nendest tulenevad tegevused on omavahel tihedalt seotud. Õpetajate ja haridusasutuste juhtide professionaalsuse kasv aitab kaasa piirkonnakoolide õppekvaliteedi tõstmisele, edendades nii kaudselt piirkondade kestlikku ja ühtlasemat arengut. Kavandatud tegevused hõlmavad kogu Eestit, kaasatud on erinevate piirkondade koolid ja toetatakse piirkondlikke tegevusi. Tegevuste planeerimisel arvestatakse regionaalseid eripärasid.

Infoühiskonna edendamine: Kavandatud tegevused aitavad kaasa infoühiskonna edendamisele, sest kasvab õpetajate ja haridusasutuste juhtide oskus kasutada töös erinevaid e-lahendusi (täiendusõpe, hindamine, tagasiside andmine jms tegevuste raames). Samuti kasutatakse tegevuste elluviimisel ja infovahetuse korraldamisel võimalikult palju infotehnoloogilisi lahendusi, mis toob kaasa laiemat mõju. Tegevused aitavad kaasa Infoühiskonna Arengukava 2020 rakenduskavas HTM vastutusel olevale tegevusele "Jätkatakse õpetajate ja õppejõudude koolitust õpilastele IKT baasoskuste andmiseks" elluviimisele.

Keskonna- ja kliimapoliitika: Tegevuste elluviimisega ei kaasne otsest muutust ega ka negatiivset mõju keskkonnahoiu ja kliimapoliitikale.

Võrdsete võimaluste tagamine: Programmi tegevused panustavad kaasava hariduse põhimõtete rakendumisele õpetajate ja haridusasutuste juhtide töös. Kaasava hariduse all on programmis peetud silmas Euroopa Eriõppe ja Kaasava Hariduse agentuuri poolt kokkulepitut definitsiooni, mille järgi on kaasav haridus süsteemse lähenemise kaudu kvaliteetse hariduse tagamine, mis arvestab kohalikus koolikogukonnas olevate kõigi õppurite akadeemiliste ja sotsiaalsete vajadustega.

Tegevused, millest saavad osa ka kogukonna liikmed, on korraldatud viisil, mis tagab osalusvõimaluse ka puuetega inimestele (näiteks veebiülekanDED konverentsidest, toimumiskoha valikul arvestatakse juurepääsu võimalusi). Läbi õpetajate täiendusõppe saab ennetada nt soolisi stereotüüpe koolis. Õpetaja ameti maine teadlikuma kujundamisega saab muuta ametiga kaasnevat soolist stereotüüpi.

Ühtne riigivalitsemine: Programmis on kavandatud tegevusi, mis tugevdavad riigi- ja KOV tasandi koostööd haridusvaldkonnas (ülერიიგilised kohalike omavalituste ühendused on koolipidajate esindajatena kaasatud erinevatesse programmi tegevustesse, KOV ametnikke nähakse koolimeeskonna liikmetena ning nad on kaasatud töötubadesse, konverentsidele jms).

6. Programmi juhtimiskorraldus

Programmi täiendatakse igal aastal ühe aasta võrra st kooskõlas riigieelarvestrateegia perioodiga, mis tagab kooskõla riigi eelarvestrateegiaga ning riigi rahaliste võimalustega. Programmi kinnitab haridus- ja teadusminister peale riigieelarve seaduse vastuvõtmist.

Programmi kõikide meetmete/tegevuste elluviimise eest ja sihttasemetega saavutamise eest vastutab HTM. Programmi rakendamist juhib HTM-i õpetajaosakond.

Programmi tegevuste elluviimiseks sõlmib HTM tegevuste elluviijatega lepingud (vajadusel viiakse läbi hanked). Iga-aastased vahendid eraldatakse ning oodatavates tulemustes lepitakse kokku riigieelarvelise toetuse kasutamise lepingutes.

Programmi täitmise kohta antakse aru igal aastal. Aastaruande koostab HTM koos programmi täiendamise eelnõuga ning kooskõlastab selle HTM-i siseselt ning arutab vajadusel läbi valdkonna partnerorganisatsioonide ja ekspertidega hiljemalt 10. veebruariks.

Programmi avalikustatakse HTM-i kodulehel.

7. Rahastamiskava

| Meede | Tegevus | | 2017 RE | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | | Tulud KOKKU | 3 280 230 | 6 348 588 | 2 860 495 | 2 937 215 |
| 1. Õpetajate ja haridusasutuste juhtide täiendusõppesüsteemi kujundamine sh kompetentsikeskuste väljaarendamine õpetajakoolituse ning kasvatusteaduste arengu eest vastutavate Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli juures | 1.1. Keske täiendusõppe koordineerimine õpetajate ja koolijuhtide täiendusõppekeskuses | Kulud | 200 000 | 0 | 0 | 0 |
| | 1.2. Õpetajate, haridusasutuse juhtide, koolimeeskondade täiendusõpe ja uuringud | Kulud | 2 991 513 | 2 997 839 | 3 004 871 | 2 066 524 |
| | 1.3. Täiendusõppe kvaliteedi tagamiseks töötatakse välja kvaliteedinõuded koolituse pakkujale | Kulud | 0 | 10 000 | 0 | 0 |
| | 1.4. Kompetentsikeskuste kontseptsioonide ja tegevuskavade elluviimise seire | Kulud | 0 | 10 000 | | |
| | 1.5. Õppejõudude arendamine, kõrgkoolididaktika kursuste pakumine ning õpetajate nõustamine ja didaktikaalase pädevuse arendamine. | Kulud | 1 341 748 | 3 208 208 | 965 659 | 1 565 659 |
| | 1.6. Õpetajate esma- ja täiendusõppe õppekavade vastavuse viimine tööturu vajadustega | Kulud | 0 | 872 249 | 0 | 200 000 |
| | 1.7. Õpetajaametisse alternatiivsete õpiteede ja töökogemuse kaudu sisenemiseks võimaluste loomine. | Kulud | 10 000 | 43 000 | 6 000 | 5 000 |
| | 1.8. Hariduses võrdseid võimalusi loovate parendusprojektide läbiviimine üldhariduskoolide ja ülikoolide koostöös | Kulud | 0 | 300 353 | 0 | 200 000 |
| 1. Õpetajate ja haridusasutuste juhtide täiendusõppesüsteemi kujundamine sh kompetentsikeskuste väljaarendamine õpetajakoolituse ning kasvatusteaduste arengu eest vastutavate Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli juures Kokku | | | 4 543 261 | 7 441 649 | 3 976 530 | 4 037 183 |
| 2. Õpetaja ja haridusasutuse juhi ameti atraktiivsuse suurendamine | 2.1. Õpetajatele väärrika töötasu tagamine | Kulud | 295 294 929 | 323 923 883 | 360 818 199 | 364 808 161 |
| | 2.2. Õpetaja ja õppejõu töötasu diferentseerimise aluste väljatöötamine | Kulud | 0 | 0 | 0 | 20 000 |
| | 2.3. Haridusasutuste juhtide hindamissüsteemi loomine, rakendamine | Kulud | 66 177 | 60 000 | 54 000 | 70 000 |
| | 2.4. Täiendusõppe-süsteemi toetavad infosüsteemide loomine ja kasutuselevõtt | Kulud | 180 000 | 35 000 | 35 000 | 35 000 |
| | 2.5. Direktorite järelkasvuprogrammide väljatöötamine ja läbiviimine | Kulud | 60 000 | 60 000 | 60 000 | 60 000 |
| | 2.6. Mainekuvandit tõstvate programmide loomine ja läbiviimine | Kulud | 1 454 600 | 1 427 200 | 1 410 200 | 1 390 200 |
| 2. Õpetaja ja haridusasutuse juhi ameti atraktiivsuse suurendamine Kokku | | | 297 055 706 | 325 506 083 | 362 377 399 | 366 383 361 |
| | | Kulud KOKKU | 301 598 967 | 332 947 732 | 366 353 929 | 370 420 544 |

9. Tegevuskava

| Meetme nr | Tegevus ja lõpptulemus | Vastutaja/ Elluviija | Tulemus või väljund ja tähtaeg või elluviimise periood | | | |
|-----------|---|--|--|---|--|--|
| | | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | 1.1 Keskse täiendusõppe koordineerimine õpetajate ja koolijuhtide täiendusõppekeskuses Tulemus: Täiendusõppekeskuse töö on käivitunud. Personal on kompetentne ning rahulolu teenusega kõrge. | HTM/ Innove | | Teenuse saajate rahulolu teenusega on kõrge (rahulolu indeks/soovitusindeks). | Teenuse saajate rahulolu teenusega on kõrge (rahulolu indeks/soovitusindeks). | Teenuse saajate rahulolu teenusega on kõrge (rahulolu indeks/soovitusindeks). |
| | 1.2 Õpetajate, haridusasutuste juhtide, koolimeeskondade täiendusõpe ja uuringud (EÕS RK p 1.3.2, p1.3.3, p1.4.1, p 1.4.2, p 4.4.2, p 4.1.4 ja p 4.1.6). Tulemus: Pakutav täiendusõpe on sihtrühmade vajadustest lähtuv ja ajakohane nii sisult kui vormilt. | HTM/ Ülikoolide kompetentsikeskused ja Innove | | 2018 aasta lõpuks on koolitustel osalenud ja kvalifikatsiooni saanud 16 000 õpetajat ja 1000 haridusasutuste juhti. | | |
| | 1.3 Koolituse pakujate kvaliteedinõuete väljatöötamine Tulemus: keskselt finantseeritava ja korraldatava täienduskoolituse kvaliteedi hindamiseks on kriteeriumid uuendatud. | | Kvaliteedinõuded on uuendatud ja asjakohased. | Kvaliteedinõudeid rakendatakse kõikidele pakujatele. | | |
| | 1.4 Kompetentsikeskuste kontseptsioonide ja tegevuskavade elluviimise seire (EÕS RK p 1.5) Tulemus: Kompetentsikeskuste teenuste paketid on täiel määral rakendunud. Teenused on jätkusuutlikud ka väheneva kaasfinantseerimise tingimustes. | HTM/ Ülikoolide kompetentsikeskused | Tegevuskavas 2017. aastaks seatud eesmärgid on saavutatud. | Tulemuste vahehindamine on toimunud. Edasises tegevuskavas, ülesannetes ja rahastamises on kokkulepitud. | Tegevuskavas 2019. aastaks seatud eesmärgid on saavutatud. Teenuste pakkumine on kujundatud jätkusuutlikuks ka väheneva kaasfinantseerimise tingimustes. | Tulemuste vahehindamine on toimunud. Edasises tegevuskavas, ülesannetes ja rahastamises on kokkulepitud. |

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|---|
| <p>1.5 Õppejõudude ja õpetajate metoodilise ja didaktilise pädevuse arendamine (EÕS RK p1.5 ja p 4.1.5).</p> <p>Tulemus: Rahulolu pakutava teenusega on kõrge. Teenuse pakkumine on jätkusuutlik ka väheneva kaasfinantseerimise tingimustes.</p> | <p>Ülikoolide kompetentsikeskused</p> | <p>Professionaalset arengut toetavate tegevuste kogu pakett on rakendunud.</p> | <p>Õppejõudude täiendusõppesse on perioodil 2015 - 2018 investeeritud vähemalt 300 000 EUR ja sellest on saanud osa vähemalt 300 isikut. Rahulolu pakutava teenusega on kõrge (mõõdikuks on klientide soovitusindeks).</p> | <p>Teenusepakett on uuendatud. Väljatöötatud on mudel teenuste pakkumiseks suureneva omafinantseerimise tingimustes.</p> | <p>Õppejõudude täiendusõppesse on perioodil 2019 - 2020 investeeritud vähemalt 200 000 EUR ja sellest on saanud osa vähemalt 200 isikut. Teenused on jätkusuutlikud väheneva kaasfinantseerimise tingimustes.</p> |
| <p>1.6 Õpetajate esma- ja täiendusõppe õppekavade vastavusse viimine tööturu vajadustega (EÕS RK p 1.3.1., p 4.4.2, p 1.3.5)</p> <p>Tulemus: Õpetajakoolituse õppekavad vastavad tööturu vajadustele. Esma-ja täiendusõpe on seostatud ja moodustavad terviku.</p> | <p>Õpetajakoolituse eest vastutavad ülikoolid</p> | <p>Täiendusõpe, esmakoolitus ja kutse aasta moodustavad ühtse terviku.</p> <p>Lisaeriala on aasta jooksul omandanud 130 õpetajat.</p> | <p>Lisaeriala on aasta jooksul omandanud 150 õpetajat.</p> | <p>Lisaeriala on aasta jooksul omandanud 130 õpetajat.</p> | <p>Lisaeriala on aasta jooksul omandanud 110 õpetajat.</p> |
| <p>1.7 Õpetajaametisse sisenemiseks võimaluste loomine erinevate õpiteede ja töökogemuse kaudu (EÕS RK p 1.3.6).</p> <p>Tulemus: Loodud on võimalus arendada oma pedagoogilisi kompetentse, et siseneda õpetajaametisse teistelt elualadelt kutse taotlemise kaudu.</p> | <p>HTM/ õpetajakoolituse eest vastutavad ülikoolid ja kutse andja.</p> | <p>Ametisse on võimalik siseneda alternatiivseid teid pidi kutse taotlemise kaudu.</p> | <p>Ametisse on võimalik siseneda alternatiivseid teid pidi kutse taotlemise kaudu (siht 8 inimest aasta 2018 jooksul).</p> | <p>Alternatiivset teed pidi kutse omistamise kaudu ametisse sisenejate arv on kasvanud 25% (ei arvestata ülikooli lõpetamisel kutsetunnistuse saanuid, vaid üksnes alternatiivset teed pidi sisenejaid).</p> | <p>Alternatiivset teed pidi kutse omistamise kaudu ametisse sisenejate arv on kasvanud 25% võrreldes aastaga 2019 (ei arvestata ülikooli lõpetamisel kutsetunnistuse saanuid, vaid üksnes alternatiivset teed pidi sisenejaid).</p> |
| <p>1.8 Võrdseid haridusvõimalusi loovate parentusprojektide läbiviimine üldhariduskoolide ja ülikoolide koostöös (EÕS RK p 1.4.2).</p> <p>Tulemus: Projektis osalenud koolide juhtimisvõimekus on parenenud.</p> | <p>HTM/õpetajakoolituse eest vastutavad ülikoolid</p> | <p>Haridusasutustele pakutakse nende vajadustele vastavaid arendusprojekte.</p> | <p>2015/2016 alustanud projektide tulemuste hindamine on toimunud. Iga aastast (alates 2016) on konkreetse</p> | <p>Programmidesse on kaasatud vähemalt 8 õppeasutust.</p> | <p>Haridusasutustele pakutakse nende vajadustele vastavaid arendusprojekte.</p> |

| | | | | | | |
|---|--|---------------------------------------|--|--|--|--|
| | Õpetajate uurimispädevus on tõusnud. Õppejõududel on regulaarne kontakt praktilise koolieluga. | | | programmi raames olnud kaasatud vähemalt 8 õppeasutust. | | |
| | 2.1 Õpetajatele väärrika töötasu tagamine (EÕS RK p 2.1). Tulemus: Munitsipaalkoolide õpetajate keskmine palgatase on 20% kõrgem kui riigi keskmine palk. | HTM/sihtrühma esindusorganisatsioonid | | õpetaja keskmine palgatase on 10 % kõrgem kui riigi keskmine palk. | Õpetaja keskmine palgatase on 20% kõrgem kui riigi keskmine palk. | |
| | 2.2 Õpetaja ja õppejõu töötasu diferentseerimise aluste väljatöötamine (EÕS RK p 2.2.1, p 2.2.2, p 2.2.3). Tulemus: Töö hindamine ja tasustamine põhinevad samadel väärtustel. | HTM/ Innove | Kokkulepitud alused on kasutusele võetud. | | Õpetajate töötasu ja -aja uuring on läbiviidud. | Uuringu tulemuste põhjal on ettepanekud väljatöötatud. |
| 2 | 2.3 Haridusasutuste juhtide hindamissüsteemi loomine ja rakendamine (EÕS RK p 2.3.1 ja p 2.3.3). Tulemus: Haridusasutuse juhi pädevusnõuded on ajakohased ning nende täitmist on võimalik mõõta. Haridusasutuse juhid on saanud sisulist tagasisidet oma töösooritusele ja ametialasele arengule. Kasutusele on võetud nii ametist välja juhatamise meetmeid alasooritajate korral kui ka pakutud võimekatele uusi arengu- ja karjäärivõimalusi haridusvaldkonnas | HTM/Innove | Koolieelsete lasteasutuste direktorite hindamissüsteem on väljapakutud. | Kõikide sihtrühmade osas on hindamised käivitatud. | Kõiki kutsekoolide direktoreid on hinnatud. | Aasta lõpuks on vähemalt ühe korra hinnatud kõiki ametis olevaid üldhariduskoolide direktoreid, kes olid ametis 01.01.2017 |
| | 2.4 Täiendusõppesüsteemi ja hindamist toetavate infosüsteemide loomine ja kasutuselevõtt (EÕS RK p 2.2.1 ja p 2.2.2). Tulemus: Keskne koolituskeskkond ja kompetentside hindamise keskkond on koolijuhtide ja õpetajate poolt hinnatud tööriist oma kasutajamugavuse ja praktilisuse poolest ning võimaldab arenguvajadusi põhjendatult hinnata. | HTM/HITSA ja teised partnerid | 5% üld- ja kutsehariduse õpetajatest ja 20% juhtidest kasutab kompetentside hindamise keskkonda. | 35% üldhariduskoolide õpetajatest ja 50% juhtidest kasutab kompetentside hindamise keskkonda. 45% kutsekoolide õpetajatest ja juhtidest kasutab kompetentside hindamise keskkonda. | 55% üldhariduskoolide õpetajatest ja 60% juhtidest kasutab kompetentside hindamise keskkonda. 60% kutsekoolide õpetajatest ja juhtidest kasutab kompetentside hindamise keskkonda. | 65% üldhariduskoolide õpetajatest ja 80% juhtidest kasutab kompetentside hindamise keskkonda. 95% kutsekoolide õpetajatest ja juhtidest kasutab kompetentside hindamise keskkonda. |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|---|--|
| | <p>2.5 Direktorite järelkasvuprogrammide väljatöötamine ja läbiviimine (EÕS RK p 2.3.2). Tulemus: Koolijuhi amet on muutunud atraktiivsemaks. Kandidaatide arv koolijuhtide ametikohtadele on tõusnud. Koolijuhtimine muutub populaarsemaks ja teadlikumaks valikuks. Kooli pidajad tunnustavad programmis osalemist kui koolijuhi kandidaadi kvaliteedimärki ning soovivad leida kandidaate oma kooli juhi kohale just selle programmi lõpetanute seast.</p> | HTM/Innove | Alustab uus programm (kuni 15 osalejat). | 2017. a alustatud programm jätkub. | Alustab uus programm (kuni 15 osalejat). | 2019.a alustanud programm jätkub. |
| | <p>2.6 Õpetajaameti mainet ja atraktiivsust tõstvate programmide loomine ja läbiviimine (EÕS RK p2.4.1) Tulemus: Õpetajaameti kuvand on uuenenud. Õpetajaametit mainet hindab üldsus positiivseks. Töötavad õpetajad väärtustavad end ja oma ametit enam kui aastal 2013. Õpetajaks õppimine on üks arvestatavatest elukutsevaliku alternatiividest parimatele koolilõpetajatele ning ka neile, kes kaaluvad pööret ametialases karjääris.</p> | HTM/Innove ja õpetajakoolituse eest vastutavad ülikoolid | <p>1) Sihtrühmapõhised programmid on läbiviidud. 2) Õpetajakoolituse õppekohtadele kandideerijate keskmine hinne on kõrgem kui 2014. aastal. 3) Makstakse õpetajakoolituse stipendiumeid, noore õpetaja lähtetoetust ning toetatakse algaja õpetaja kutse aasta läbiviimist.</p> | <p>1) Ameti kuvandi vahemõõtmine tegevuste mõjususe hindamiseks on läbiviidud. Õpetajaamet mitmekesisust teadvustatakse rohkem kui aastal 2015. 2) Sihtrühmapõhised programmid on läbiviidud. 3) Makstakse õpetajakoolituse stipendiumeid, noore õpetaja lähtetoetust ning toetatakse algaja õpetaja kutse aasta läbiviimist.</p> | <p>1) Kontseptsioon on uuendatud vastavalt uuringute ja mõõtmise tulemustele. 2) Sihtrühmapõhised programmid on läbiviidud. 3) Makstakse õpetajakoolituse stipendiumeid, noore õpetaja lähtetoetust ning toetatakse algaja õpetaja kutse aasta läbiviimist.</p> | <p>1) sihtrühmapõhised programmid on läbiviidud. 2) Konkurss õpetajaks õppimise erinevatel võimalustel on kasvanud võrreldes aastaga 2016. 3) Makstakse õpetajakoolituse stipendiumeid, noore õpetaja lähtetoetust ning toetatakse algaja õpetaja kutse aasta läbiviimist.</p> |

Kristi Mikiver
õpetajaosakonna juhataja