

Järgnev tekst on tagasisidel põhinev uuendatud kokkuvõte Eesti haridusstrateegia 2035 kolme alatöörühma juunikuu kohtumistest ühes failis, et tekiks terviklik ülevaade. Kokkuvõte koosneb järgmistest osadest:

- haridussüsteemi töörühm (lk 1–7) – tugevused ja kitsaskohad koos töörühma täiendustega, osaliste vastutusosalad ning poliitikasuunad ja tegevused;
- oskuste töörühm (lk 8–11) – tugevused ja kitsaskohad koos töörühma täiendustega ning poliitikasuunad ja tegevused;
- õppimise ja õpetajate töörühm (lk 12–16) – tugevused ja kitsaskohad koos töörühma täiendustega ning poliitikasuunad ja tegevused.

Kõigis alatöörühmade aruteludes kasutati sama metoodikat.¹

NB! Tegemist on töörühmade töömaterjaliga, mitte lõpliku strateegia tekstiga.

TÖÖRÜHM: ÜHTNE INDIVIDUAALSEID VALIKUID TOETAV HARIDUSSÜSTEEM

TUGEVUSED JA KITSASKOHAD

Tugevused²

1. **Haridus on ühiskonnas väärtustatud nii riiklikult kui ka ühiskonnaliikmete hulgas.** Eesti rahvas on hariduse usku. Mitteformaalne haridus on hästi välja arendatud ja mitmekesiste võimalustega ning toetab formaalhariduse eesmärgi (eriti üldpädevusi ja eri õppeainete lõimimist). Noored osalevad aktiivselt huvihariduses. Suur osalus alushariduses ja selle hea kättesaadavus.***
2. **Ressursside jagamisel on kasutatud võrdsuse ja õigluse printsiipi.** Võrdsete võimaluste tagamisel oleme maailma riikide hulgas tipus. Toetatakse hariduslike erivajadustega õppijaid, samas erinevad võimalused toetuseks vastavalt piirkonnale, haridusasutusele ja lapse erivajadusele. Riigi toetus tugimeetmete rakendamiseks, koolilõuna pakumiseks, õppematerjalide soetamiseks, transpordiks ja meditsiiniabiks ja huvide arendamiseks on vähendanud madala sotsiaalmajandusliku tausta ja hariduslike erivajaduste mõju ning seeläbi suurendanud võrdseid haridusvõimalusi. Ühtluskooli põhimõtete järgimine toetab vähest segregeeritust. **
3. **Kõrge detsentraliseerituse ja otsustusautonoomia tase** – pidajatel, õppeasutuse juhtidel, õpetajatel/õppejõududel on suur iseseisvus oma tööülesannete täitmisel, sh ressursside jagamisel. Samas ei suudeta selle tugevuse potentsiaali alati realiseerida. *

¹ Arutelupäeva alguses vaadati laudkondades üle vastava alatöörühma tugevused ja kitsaskohad (osalejatele eelnevalt saadetud taustapaberite (hetkeolukord ja tulevikuvaade) põhjal vt [hariduse alatöörühmade materjale](#)). Lauatöodes tehtud täiendused on märgitud rohelisega. Samuti paluti kõigil osalejatel välja tuua kõige olulisem tugevus ja kitsaskoht (tärnidega on tähistatud enim toetust saanud tugevused ja kitsaskohad - mida rohkem tärne, seda enam toetust). Seejärel arutati eesmärkide saavutamiseks vajalikke poliitikasuundi ja tegevusi. Osalejad said valida kõige enam huvi pakkuva eesmärgi/teema ja vahetada päeva jooksul üks kord teemat. Iga teema kohta oli ette valmistatud A1 formaadis lauatöö leht eesmärgi ja selle saavutamiseks vajalike võimalike poliitikasuundadega, mida töörühma liikmed said täiendada. Poliitikasuundade juurde tuli lisada eesmärgi saavutamiseks vajalikud vastava suuna tegevused.

² Tärnidega on tähistatud enim toetust saanud tugevused ja kitsaskohad (mida rohkem tärne, seda enam toetust)

4. **Õpetajate palgakasv on olnud OECD kiiremaid.**
5. **Tõendus põhine juhtimine riigi tasandil.** Haridussüsteemi toimimist kajastavad EHIS- e ja Haridussilma andmebaasid. Võrreldes teiste riikidega on haridussüsteemi toimimise läbipaistvus oluliselt suurem. Andmed õppeasutuste tegevuse ja tulemuslikkuse kohta on avalikud ning võimaldavad anda hinnanguid õppeasutuste tegevusele ja teha otsuseid nii üksikisiku, pidaja kui ka riigi tasandil.
6. **Heal tasemel digitaristu, kuid teadmisi selle parimaks kasutamiseks on vaja veel arendada.** Digilahendused toetavad hariduse kättesaadavust ja hariduse mitmekesistamist.
7. **Kolmanda sektori üha suurenev panus haridusse** (nt asendusõpetajate süsteemi loomine, kõrgharidusega noortele väljakutse pakkumine (Noored Kooli), innovaatiliste lahenduste pakkumine haridusvaldkonnale (koostöö idufirmadega), täiskasvanuhariduse edendamine).

Kitsaskohad

1. **Hariduskorraldus ei ole piisavalt õppijakeskne**, sh ei ole juurdunud teaduspõhine lähenemine, kuidas õppimist individualiseerida ja toetada kogu elukaare jooksul, sellele viitavad kõrge väljalangevus ja katkestajate hulk. Üldoskuste arendamine on tagaplaanil, hariduslike erivajadustega õpilaste toetamine ebapiisav ning sõltuvuses kohaliku omavalitsuse võimekusest, koostöö haridusasutuste ja -liikide vahel on tagasihoidlik, kaasava hariduse põhimõtted ei ole rakendunud. Arvestatav hulk koole, sh vene õppekeelega koole ei suuda oma lõpetajatele kindlustada valikute tegemiseks ja õpingute jätkamiseks vajalikke teadmisi ja oskusi.***
2. Demograafilised muutused ja linnastumine tingivad vajaduse koolivõrku korrastada, kuid **puuduvad nutikad lahendused logistiliseks transpordikorralduseks, mis toetaks hariduse kättesaadavust** ja demograafilistest muudatustest tingitud koolivõrgu ümberkorraldamist. **Vastutuse jagunemine haridussüsteemis on ebaselge.** See muudab nii koolivõrgu korrastamise kui ka keskhariduse tasemel haridussüsteemi juhtimise keerukaks. Dubleerimine ja koolipidajate konkurents põhi-, üldkesk- ja kutsekeskhariduse pakkumisel ei ole sageli asjakohane. **Haridustasemete vaheline sidusus ja koostöö on vähene.****
3. **Üld- ja kutseharidus, noorsootöö, mitteformaalne õpe ja informaalne õpe ei ole omavahel piisavalt sidustatud** ning mitteformaalõppes ja informaalõppes omandatud oskused ei ole piisavalt väärtustatud ja tunnustatud.*
4. **Erinevad õpiteed keskhariduses ei ole võrdselt väärtustatud** ja kutsekeskharidus ei taga võrdset ligipääsu kõrgharidusele.
5. **Õpikeskkonna kui füüsilise ruumi, formaalharidussüsteemi väliste õppimisvõimaluste ja virtuaalõppekeskkondade sidustatus on ebapiisav:** on oht, et tehnoloogiatesse ja digiruumi ning ka noorsootöö, sh huvihariduse ja -tegevuste kättesaadavusse tehtud investeeringute potentsiaal jääb täiel määral realiseerimata.
6. **Üldhariduse õppeasutuste, hoolekogude ja pidajate suutlikkus koolide toimimist tulemuslikult juhtida on erinev ja seetõttu ei realiseeru täiel määral õigusaktidega võimaldatud autonoomsusest loodetud kasu.** Hoiakud takistavad keskendumist muutuste juhtimisele. Juhtide arengut hinnatakse ja toetatakse ebapiisavalt. Süsteemselt ei toetata hoolekogude ja pidajate võimekuse tõstmist. Elukestva õppe strateegia 2020 ja õppeasutuste arengukavade eesmärgid ei ole piisavalt sidustatud. Õppeasutuse

juhtidel, pidajatel ja õpetajatel napib teadmisi ja oskusi strateegiliste eesmärkide seadmiseks ning strateegia elluviimise seireks õppeasutuse tasandil. Koostöö haridusasutuste vahel on puudulik.

7. **Haridusasutuste kvaliteedi hindamine ei ole süsteemne, välis- ja sisehindamine on vähe sidustatud.** Kohalike omavalitsuste roll kvaliteedi hindamisel ei ole selge. Vähem tulemuslike koolide arengu toetamisele ei pöörata piisavalt tähelepanu. Ka haridussüsteemi toimimise ja tulemuslikkuse seire ei ole vajadustele vastavalt ja süsteemi arengut toetavalt välja arendatud, andmed ei kata kõikide sihtgruppide vajadusi, nt andmed õppija toetamiseks (nt HEV), andmed mitteformaalse õppe kohta, VÕTA kasutamine kõrghariduses. Andmete esitamine ei ole kasutajasõbralik. Haridusvaldkonna sihtgruppidel napib oskusi andmete kogumiseks ja analüüsimiseks ning andmepõhiseks otsustamiseks. Infosüsteeme on palju, kuid puudub integreeritus.
8. Kutse- ja kõrghariduses on õppeasutuse strateegiline planeerimine tulemusrahastamise kaudu sidustatud riiklike strateegiliste eesmärkidega ning kutseharidus on muutunud õppija jaoks oluliselt paindlikumaks ja rohkem kohandatavaks ja kõrghariduses on laienenud tasuta õppe võimalused. **Samas ei ole rahastamine suutnud kaasas käia õigusaktides sätestatud nõudmistega õppeasutustele**, mis on tingitud õppijaskonna kasvavast mitmekesisusest ja ka töömaailma kasvavatest ootustest erialase hariduse kvaliteedile ning tasuta kõrghariduse laiendamisest. Nii kutse- kui ka kõrghariduses on seeläbi ohustatud nn väikesed õppekavad (kus on vähe sisseastujaid) ning ka hariduse regionaalne kättesaadavus.
9. **Elanike valmisolek ise elukestvasse õppesse panustada on ebapiisav** tagamaks kõrget osalust elukestvas õppes ka siis kui riik või töandjad ei suuda enam senisel määral katta koolitusvajaduste kulusid (ESF vahendite lõppemise tõttu).

Osapoolte vastutus ja koostöö

Strateegia edukaks rakendumiseks on oluline, et osapooled võtaksid vastutuse ja teeksid senisest enam koostööd.

Läbivalt tuleb lähtuda põhimõttest, et igaüks ühiskonnas hoolib ja märkab. Selgem vastutus ja rollid ei tohi tähendada vastutuse ja rollide jäikust, vaid peavad viima selleni, et igaüks, kes vajab abi ja tuge ka seda saaks. Riigi tasandi ja kohalike omavalitsuste ülesannete jaotamisel tuleb lähtuda kohaliku omavalitsuse võimekusest ja omavahelisest koostööst teiste kohalike omavalitsustega.

Riik

- kujundab õigusruumi, mis tagab paindlikkuse formaalhariduses, et võimaldada uute praktikate koosloomet läbi õppekorralduse ja õppe sisu innovatsiooni;
- kujundab õigusruumi, mis võimaldab haridusasutusi multifunktsionaalselt kasutada ning annab haridusasutustele rohkem vabadust leidmaks õppeprotsessis innovaatilisi lahendusi;
- määratleb selgelt pikaajalised prioriteedid ja investeeringud haridus- ja teadustegevuse arendamisel;

- loob koos pidajaga haridusasutuste juhtide hindamise süsteemi (hindamine on tulevikku ja arengule suunatud);
- võtab suurema vastutuse õppijate valikute toetamisel kutse- ja kõrghariduses (nt selgemad vastutusvaldkonnad);
- tagab jätkusuutliku rahastamise, mis suunaks haridusasutusi enam sisulisele koostööle;
- kindlustab koos pidajaga vajaliku ressursi kaasava hariduse rakendamiseks;
- võtab suurema vastutuse haridussüsteemi kvaliteedi eest, sh riigi otsusekindlus ja julgus kvaliteedi tagamisel teha ka ebapopulaarseid otsuseid;
- tõhustab tööturu osapoolte kaasamist hariduspoliitika väljatöötamisel ja rakendamisel.

Õppija

- omandab teadmised ja oskused, olemaks ennastjuhtiv õppija vastavalt eale;
- võtab vastutust ja täidab kohustusi;
- oskab ennast analüüsida ja teha valikuid ning kujundab oma õppeprotsessi;
- osaleb õppeasutuse strateegilise juhtimise protsessis;
- annab aktiivselt tagasisidet õppeprotsessi kohta.

Haridusasutuse juht

- suunab oma professionaalset arengut selliselt, et ta oleks haridusasutuse arendaja ja eestvedaja ning muutuste juhtija, mitte administreeriv juht;
- loob koostööle orienteeritud õpikeskkonna ja organisatsioonikultuuri, sh toetab õpetaja oskusi, teadmisi ja motivatsiooni;
- kaasab strateegilistesse juhtimise protsessi õpetajad ja õppijaid;
- loob oma piirkonnas haridusasutuste juhtidega toimiva koostöövõrgustiku ja osaleb selle tegevuses (koolijuhtide piirkondlik võrgustik).

KOV

- tagab kvaliteetse alus- ja põhihariduse ning noorsootöö, sh arvestab erivajadustega laste ja õppijatega, tegeleb süsteemselt NEET- noortega, tagab huvihariduse/huvitegevuse ning võtab suurema vastutuse täiskasvanuhariduse eest;
- võtab vastutuse oma territooriumil elavate noorte haridustee suunamise eest kuni esmase erialase hariduse omandamiseni;
- loob põhimõtted, millest lähtuvalt värvatakse haridusasutuste juhid ning hindab, arendab ja motiveerib haridusasutuste juhte;
- planeerib jätkusuutlikult haridusasutuste võrku;
- kasutab e-keskkondi, mis toetavad hariduse kättesaadavust ja läbipaistvust ning osaleb nende arendamisel;
- võimestab ja toetab lapsevanemaid, sh tõstab lapsevanemate teadlikkust (nt programmid noortele, kes ei ole veel vanemad (vanemlike oskuste õpetamine); info, tegevused suuremat tuge vajavate laste vanematele; riskigrupis olevad vanemate, perede toimetuleku toetamine);
- suunab haridusvaldkonna spetsialistide professionaalset arengut selliselt, et nad oleksid valdkonna arendajad ja haridusasutuste toetajad.

Õpetaja/õppejõud

- tegeleb oma professionaalse arenguga teadlikult ja sihipäraselt, sh on omandanud hoiakud ja oskused ennast analüüsida ning võimekuse pidevalt ja koostöiselt õppida/õpetada;
- suunab sihipäraselt õppija kujunemist ennastjuhtivaks õppijaks, toetades vajalike teadmiste/oskuste omandamist;
- osaleb õppeasutuse strateegilise juhtimise protsessis.

Tööturu osapooled

- on aktiivsed osalejad ja vajaduste selgitajad hariduspoliitika kujundamisel, sh suurema lisandväärtusega ametite esile tõstmisel;
- kutse- ja erialaliidud koondavad ja esindavad enam tööandjaid ja nende ühist arvamust;
- tööandjad võtavad suurema vastutuse, sh nt praktikakohtade pakkumisel ja vajaduse korral ka praktika tasustamisel, nähes praktikandis võimalusi ettevõtte arenguks; tööandjad toetavad töötajate arengut ning väärtustavad tipposkuseid.

Lapsevanem

- toetab õppijat;
- teeb enam koostöö kooli pidaja ja õpetajatega;
- osaleb vanematekogudes ja hoolekogudes.

Eraõppeasutuse pidaja

- pakub KOV/riigi loodud õppekohtadele täiendavaid õppekohti, millel on lisandväärtus ja mida KOV/riik ei paku (piisavas mahus), nt tuge vajavad lapsed; konfessionaalne õpe; uuenduslikud koostöövormid, mis pakuvad mitmekesisust ja/või rahuldavad tööjõunõudlust (nt Mainori & Cleveroni hea praktika laiem rakendus).
- täienduskoolituse pakujana vastutab õppe kvaliteedi ja õpiväljundite omandamise eest.

ÜHTNE INDIVIDUAALSEID VALIKUID TOETAV HARIDUSSÜSTEEM: POLIITIKASUUNAD JA TEGEVUSED

Haridussüsteemis suurendatakse kõikide õppeastmete ja -suundade paindlikkust. Toetatakse inimeste õpiharjumust elukestvalt. Tulevikusuundumusi planeerides arvestatakse tehnoloogia arengu, rahvastiku vananemise, inimeste eelistuste muutumise, kliimamuutuste ja globaliseerumisega. Tehnoloogia muutuste kiirenemine toob kaasa töö olemuse, elukorralduse ja ärimudelite muutuse. Haridussüsteem peab toetama kiiret ümber- ja täiendusõpet. Uute tehnoloogiate ja automatiseerimise kasutuselevõtt muudab senist tööturгу ning eeldab teistsuguseid teadmisi ja oskusi. Oleme edukad vaid juhul, kui mõistame vajadust järjepidevalt juurde ja ümber õppida, olla ettevõtlik ja loov, et kiiresti muutuv keskkonnas hakkama saada³.

1. Ligipääs haridusele on õiglasem, õpiteed on paindlikud ja mitmekesised

1.1. Tagatud on juurdepääs kvaliteetsele haridusele ja hariduse kättesaadavus ning õpiteede paindlikkus ja mitmekülgsus olenemata õppija vanusest ja eelnevast haridusteest.

Poliitikasuunad ja tegevused:

1.1.1. Suurendatakse haridusasutuste koostööd, milleks on vaja:

- a) vaadata üle rahastamise põhimõtted;
- b) vaadata üle õppekorralduse regulatsioonid, et toetada ja soodustada haridusliikide ja -tasemete ülest koostööd.

1.1.2. Tagatakse paindlikud õpiteed ja hariduse kättesaadavus, milleks on vaja:

- a) luua riigi poolt läbi regulatsioonide jm mehhanismide võimalused omandada haridus individuaalsete õpiteede kaudu (nt erinevatele sihtrühmadele erineva kestusega õppekavad; kutseõppes n+1; valikuaasta; gümnaasiumi järelaasta; süsteem, mis toetab nii andekaid kui väheandekaid; üldhariduse kättesaadavus väliseestlastele; haridusosakute kasutamine tipposkuste arendamiseks jne);
- b) laialdasemalt rakendada VÕTA-süsteemi ja tagada selle kvaliteetne toimimine (nt vabahariduse ja noorsootöö, vabatahtliku töö, täienduskoolituse ja töökogemuse senisest suurem arvestamine formaalhariduses, sh eelneva kvalifikatsioonita järgmisele haridustasemele, -astmele juurdepääsu võimaldamine; VÕTA üldhariduses; VÕTA kutsesüsteemi osana, sh kompetentsitunnistused, osakvalifikatsioonid);
- c) luua haridusasutusel õppija jaoks süsteemne tervik (eri haridustasemete/-liikide koostöö, kool toetab õppija jaoks parima kombinatsiooni leidmist, sh erinevate haridusasutuste/liikide lõimimisel; ühtluskooli säilitamine);
- d) luuakse tingimused ja võimalused täiskasvanute pidevaks enesearendamiseks;
- e) laiendada töökohal õppimise võimalusi, sh praktika laialdasem kasutamine.

1.1.3. Tagatakse kvaliteetset haridust pakkuv ja ressursse efektiivselt kasutav koolivõrk, et haridus oleks kättesaadav eri sihtrühmadele ning õppija arengust lähtuvat õpikäsitust toetav füüsiline õppekeskkond (taristu; tehnoloogiline taristu; taristu ühiskasutus haridusasutuste vahel; ajakohastada eri ea- ja sihtrühmadele suunatud õppevara ning toetada ja seirata õppevara sihipärast kasutamist);

Selleks on vaja:

³ Eesti elukestva õppe strateegia 2020 [\[link\]](#)

- a) tagada õppekohad kõikidel haridustasemetel vastavalt ühiskonna vajadustele ja tööjõuvajaduse prognoosile;
 - b) tagada kodulähedane õpe vähemalt esimeses kuues (või üheksas) klassis⁴;
 - c) vaadata üle õppija omavastutus (tasuta õppe tingimused kõrghariduses) ja panus hariduse omandamisel;
 - d) toetada enam regionaalselt ja majanduslikult ebasoodsas olukorras õppijaid (nt sihtotstarbelised toetused hariduse omandamiseks). KOV võtab vastutuse kui noor ei õpi ega tööta (koostöö SoMiga);
 - e) õppelaenu ja stipendiumite süsteemi kaasajastamine õppe kättesaadavuse tagamiseks;
 - f) vaadata üle regionaalse kutse- ja kõrgharidusõppe pakkumine;
- 1.1.4. luuakse terviklik jätkusuutlik karjääriteenuste süsteem ja lõimitakse keskselt koordineeritud karjääriõpe ja -teenused aine- ja erialaõppesse, sh luuakse suurandmetel põhinev e-lahendus individuaalse karjääri haldamiseks ja oskuste hindamiseks; arendatakse karjäärinfoteenust eri haridustasemetel õppijatele, et tutvustada ühiskonna vaates olulistel teemadel töötamiseks vajalikke erialaseid ja üldoskusi; tõhustatakse tugiteenuseid õppijate toetamiseks, et riiklik karjääri- ja õpinõustamine oleks kvaliteetne, kättesaadav ja pädev. Tõhustatakse karjääriõpet koolis ja osaliste koostööd tugiteenuste pakkumisel (nt erivajadustega inimeste puhul sotsiaal- ja haridusvaldkond ning tööandjad);
- 1.1.5. luuakse alus- ja üldhariduses kvaliteedijuhtimise süsteemi raamistik, mille raames:
- a) määratletakse haridusasutuse kvaliteedinäitajad, mis on aluseks sise- ja välishindamisel
 - b) jätkatakse ja arendatakse õppija arengut toetavat välishindamist (õpitulemused, pädevused, tagasisideastamine);
 - c) arendatakse välja toimiv, kõigi osapoolte (riik, pidaja, haridusasutus, õpetaja, õppija) vajadusi arvestav ja kasutajasõbralik andmete süsteem, sh õppija arengut toetav andmestik õpianalüütika rakendamiseks;
 - d) selgitatakse välja ja toetatakse riskigruppi kuuluvaid õppeasutusi;
 - e) jätkatakse pidajate, juhtide ja õpetajate võimestamist haridusasutuse kvaliteedi kindlustamisel.
- 1.1.6. luuakse meetmed regionaalsete lõhede vähendamiseks (õppe tulemustes);
- 1.1.7. jätkatakse Eesti siseselt ja rahvusvaheliselt kokku lepitud põhimõtete alusel kutse- ja kõrgharidusõppe kvaliteedi kindlustamist;
- 1.1.8. luuakse täiskasvanute täiendõppe kvaliteedijuhtimise raamistik;
- 1.1.9. luuakse meetmed (stipendiumid, õppelaenu tagasimaksmine vms) õppijate jaoks väheatraktiivsete, kuid ühiskonnas vajalike ja lisandväärtust loovate erialade omandamiseks, sh õpe välismaal;

1.2. Edendatakse Eesti-sisest ja rahvusvahelist mobiilsust.

- 1.2.1. luua meetmed õppejõudude mobiilsuse ning välisõppejõudude kaasamise suurendamiseks;
- 1.2.2. luua võimalused Eesti õpilaste/üliõpilaste lühiajalise mobiilsuse suurendamiseks;
- 1.2.3. soodustada välisüliõpilaste kaasamist Eesti tööturule ja ühiskonda; tõhustada toetusmeetmeid, et tipposkustega välisõppurid ja töötajad jääksid püsivalt Eestisse;
- 1.2.4. võõrkeelse õppe pakkumine õppe kvaliteedi tõstmiseks ja tööturu vajaduste tagamiseks.

⁴ Töörühmas puudus ühine arvamus

TÖÖRÜHM: OSKUSED JA OSKUSTE PAREM KASUTAMINE

TUGEVUSED JA KITASKOHAD

Tugevused

1. **Väärtusruum soodustab oskuste omandamist ja osalust elukestvas õppes**, mis väljendub kõrges elukestvas õppes osalemise määras ja kolmanda taseme haridusega inimeste määras.***
2. **Kutsesüsteemi ja kutsestandardite kaudu on haridus ja töömaailm süsteemselt sidustatud**, sh tööandjatel on suur roll (kutse)hariduse põhiprotsessides ja oskuste vajaduse prognoosimisel (OSKA, kutsesüsteem). **
3. **Digipädevuste tase on hea ning digioskuste õpetamine** on väärtustatud kõikidel haridustasemetel, sh juba alushariduses, kuid oluline on pöörata tähelepanu digivahendite potentsiaali oskuslikumale kasutamisele.
4. **Üleminek väljundipõhiste õppekavadele on muutnud õppeprotsessi õppijat arvestavamaks**. Väljundipõhised õppekavad toetavad õppijakeskset lähenemist igal haridustasemel, kirjeldades õppija saavutatavaid õpiväljundeid (teadmised, oskused, hoiakud). Õppemaht ja -sisu, samuti õppemeetodid ning hindamine on tuletatud õpiväljunditest ning toetavad aine-, eriala- ja/või üldpädevuste saavutamist.

Kitsaskohad⁵

1. **Defineerimata on tööturu osaliste roll ja vastutus oskuste arendamise ja kasutamise eest**, sh nt tipposkustega inimeste sektoritevahelise mobiilsuse soodustamine, tõhusad mehhanismid tööjõunõudluse kiireks rahuldamiseks. Sotsiaal- ja töötururiskide ennetamiseks, tootlikkuse suurendamiseks ja palgalõhede kompenseerimiseks on täiel määral realiseerimata oskuste poliitika (täiendusõppe, ümberõppe jms) potentsiaal. Takistuseks on vähene koordineerivõimekus sotsiaal- ja tööturuteenuste ning haridussüsteemi osapoolte vahel, meetmete ja teenuste killustatus ning õpivõimaluste vähene paindlikkus ja õppekavade jäikus. Kõik tööandjad ei võta vastutust töötajate oskuste eest, samuti töötajad ise. Tööandjal ei ole huvi arendada töötajat rohkem, kui tööülesannete täitmiseks hetkel vaja on st ei vaata alati tulevikku.***
2. Hindamine keskendub kõikidel haridustasemetel eelkõige aine- ja erialapädevustele, üldpädevuste omandamine hinnangutes ei kajastu. Väljundipõhise õppe hindamise meetodika ei ole hindajatele selge ning hindamine jääb enamasti ikka veel teadmiste reprodutseerimise tasemele. ***
3. **Eri haridustasemetel ja -liikide õppekavade omavahelised seosed, mitteformaal- ja informaalõppe roll oskuste profiili kujundamisel ja oskuste arendamise tasuvuse määrad (return of investment) ei ole ei õppijatele ega ka tööandjatele piisavalt läbipaistvad ega arusaadavad**. See ei võimalda inimestel oma õpiradu teadlikult pikaajaliselt kujundada ning pärsib tööandjate motivatsiooni teadlikult oskustesse investeerida. Üldpädevuste kujundamisel puudub eri haridustasemetel vahel sidusus ja järjepidevus. Oskuste arendamise teemat mõistetakse liiga formaalharidussüsteemi keskselt, samas on vananeva rahvastiku ning muutuva tööturu tingimustes vaja oluliselt

⁵ Tärnidega on tähistatud enim toetust saanud tugevused ja kitsaskohad (mida rohkem tärne, seda enam toetust)

- suuremat rõhku panna mitteformaal- ja informaalõppele ning selle seostele formaalharidusega, sh on vaja paremini rakendada VÕTA-t.**
4. Loodud on tingimused heaks koostööks oskuste arendamise valdkonnas eri ametkondade ja tööturu osapoolte vahel, kuid koostöö vajab edasiarendamist. Tööandjad toetavad nii täienduskoolitusel kui ka tasemeõppes osalemist üha enam, kuid toetus on endiselt ebapiisav. Puuduvad ka muud stiimulid ja tingimused õppeasutustele muuks koostöös töömaailmaga. Töökohapõhise õppe potentsiaali ei kasutata piisavalt **
 5. Erialase haridusega inimeste suure osakaalu ja suure väljalangevuse tõttu kutse- ja kõrgharidusest ning täiskasvanute gümnaasiumidest jääb **kasutamata märkimisväärse osa elanikkonna tööturupotentsiaal**. Väljalangejate puhul ei ole teadvustatud, et sageli on inimestel olemas oskused eriala omandamiseks, aga puudu jääb üldoskustest.*
 6. **Õpiradade valimisel on endiselt suur rajasõltuvus**. Õpiraja valikut ja seeläbi kõrgeimat omandatavat haridustaset määravad soolised, etnilised, piirkondlikud jm lõhed, mis takistavad pikemas perspektiivis sotsiaalset mobiilsust, suurendavad hariduslikku ja sotsiaalmajanduslikku ebavõrdsust ja segregatsiooni, sh ka tööturul.
 7. **Protsessid õppekavade ja kutsestandardite sisu vastavusse viimiseks tööturu nõuetega on jäigad ega võimalda piisavalt kiiresti ja tõhusalt reageerida tööturu ja ühiskonna muutuvatele oludele**. Riiklikud õppekavad võimaldavad haridusasutustele vähe paindlikkust. Pole teada, kas ja kuidas formaalselt väljundipõhine õpe ka tegelikult toetab õppijakeskset lähenemist. Praktika pigem kinnitab, et ainekeskne õpe üldhariduskoolis ning erialaõpe kutse- ja kõrgkoolides ei toeta piisavalt õppijate üldpädevuste ja tulevikuoskuste arengut. Tulevikumajanduse vajadusi arvestades peab õpe olema interdistsiplinaarsem, sh koostöös kohalike tööandjatega.
 8. **Inimeste enda valmisolek elukestvasse õppesse panustada on ebapiisav**, et hoida kõrget osalust elukestvas õppes ka juhul, kui riik või tööandjad ei suuda inimeste koolitusvajadusi rahuldada (nt väheneb tasuta koolitusvõimaluste kättesaadavus).
 9. Majandusstruktuur ei soodusta alati hariduse omandamist. Iga järgmine haridustase ei anna alati olulist palgalisa ja ei väljendu ka suuremas tootlikkuses. Nt doktorikraad ei ole väärtustatud ning tööandjad ei suuda doktorikraadiga töötajate potentsiaali maksimaalselt rakendada. Nõrk seos doktoriõppe ja ettevõtluse vahel ning teadustöid ei kasutata ettevõtluse arendamisel.

OSKUSED JA OSKUSTE PAREM KASUTAMINE: POLIITIKASUUNAD JA TEGEVUSED⁶

Üks inimese olulisimaid arenguülesandeid on omandada oskused, mis võimaldavad toime tulla erinevates muutuvates elulistes olukordades ning maksimaalselt teostada oma potentsiaali isikliku ja ühiskondliku heaolu loomisel. Eesti 2035 visiooni⁷ kohaselt soovime elada ühiskonnas, kus hoitakse ja arendatakse eesti keelt ja kultuuri ning väärtustatakse iga inimest ja tema eneseteostust. Ühiskonnas väärtustatakse oskuste kujundamist kõikides ea- ja sihtrühmades nii formaalharidussüsteemis kui ka mitte- ja informaalõppes, sh töökohal. Pööratakse suuremat tähelepanu aine- ja erialaste ning üldoskuste tasakaalustatud arendamisele. Arendatakse õppimist ja arengut soovivaid hoiakuid ja väärtusi.

2. Eesti inimestel on teadmised, oskused ja hoiakud, mis toetavad Eesti ühiskonna ja majanduse edenemist

2.1. Töötatakse välja ja rakendatakse kõikide ea- ja sihtrühmade vajadusi arvestav jätkusuutlik süsteem oskuste vajaduse prognoosimiseks ja seireks nii riigi kui kohalikul tasandil lühikeses ja keskpikas vaates ning indiviidi tasandil.

- 2.1.1. sidustatakse tihedamalt tööturu-, majandus-, sotsiaal- ja hariduspoliitika; sh planeeritakse koostöös vajalikud regionaalsed ja/või sektoriaalsed sekkumised; lepatakse kokku tööandjate selgem roll ja vastutus töötajate oskuste hindamisel ja arendamisel;
- 2.1.2. rakendatakse ja arendatakse edasi oskuste vajaduse seire-, prognoosi- ja tagasisidestamise süsteemi ja metoodikat, et saaks prognoosida eelkõige oskuste, mitte ametite vajadust ning tulemused oleksid laiemalt kasutatavad;
- 2.1.3. viiakse läbi kutsesüsteemi reform (mh kutsestandarditelt oskuste profiilidele üleminek, oskuste maatriksi ja klassifikaatori väljatöötamine, oskuste hindamiskriteeriumid ning –vahendid eri sihtrühmadele, osaoskute tunnustamine jne);
- 2.1.4. oskuste profiilide ja õppekavade seostamisega ühtsel platvormil luuakse terviklik pilt elukestvast õppest, õpi- ja karjääriteedest, mis on suunatud nii õppijale, tööandjale, koolitajale kui teistele huvilistele, sh laiendatakse õppijatele suunatud sihipärast kommunikatsiooni teadlike valikute kujundamiseks.

2.2. Hariduse ja töömaailma osapoolte koostöö suurendamine erisuguste võimekuste avastamiseks ja arendamiseks kogu elukaare jooksul ning tipposkuste väärtustamiseks Eesti tööturul

- 2.2.1. luuakse terviklik süsteem indiviidi võimekuste avastamiseks ja arendamiseks (sh nt tehniline platvorm õpivõimaluste, võistluse ja konkursside kohta, tugimaterjalid ja diginõustaja edasiõppimisvõimalustest jms);
- 2.2.2. korraldatakse võistlusi ja konkursse erinevate võimekuste esile toomiseks, nt olümpiaadid, kutsemeistrivõistlused, muusika ja kunstiga seotud konkursid, teaduse populariseerimisega (noor teadlased, teaduskool) seotud konkursid, huviharidusega

⁶ Tegemist on tööühikute töömaterjaliga, mitte lõpliku strateegia tekstiga.

⁷ Valk, A. (2019). Tark ja tegus Eesti 2035. Kolme eksperdirühma visioonidokumendi kokkuvõte. Haridus- ja Teadusministeerium. [[link](#)]

- seotud võistlused, robootikavõistlused jne eri earühmadele. Toetatakse osalejate ettevalmistust riigisisesteks ja rahvusvahelisteks võistlusteks, riigisiseste võistluste ja konkursside läbiviimist, osalejate saatmist rahvusvahelistele võistlustele;
- 2.2.3. tõhustatakse eri vormides koostööd haridusasutuste ja tööturu vahel (nt tööstusdoktorantuuri ja -magistrantuuri mudeli rakendamine, kohustuslik ettevõttepraktika kõigile doktorantidele, häkatonid, rakendusuuringud, innovatsiooni toetavad koostööprojektid õppeasutuste ja ettevõtete vahel, õpetajate ja õppejõudude pikaajalised stažeerimised ettevõtetes ning tippspetsialistide kaasamine õppetöösse jne)
 - 2.2.4. luuakse tingimused, et igal töötajal oleks võimalus töö kõrvalt ümber õppida, sh toetatakse nii töötajat kui tööandjat (asendustöötaja leidmine jms). Soodustused ümber- ja täiendõppes osalemiseks (näiteks maksusoodustused tööandjatele ja soosiv seadusandlus);
 - 2.2.5. laiendatakse töökohal õppimise võimalusi, sh kaasatakse enam tippspetsialiste õpetamisse ja toetatakse tööandja võimekust luua ajakohased praktikavõimalused (nt praktikajuhendajate koolitamine);
 - 2.2.6. toetatakse paindlikke töövorme, mis mh soodustavad tippspetsialistide kaasamist teistest riikidest;
 - 2.2.7. riik sekkub proaktiivselt regionaalsete ja sektoriaalsete väljakutsete tekkimisel. Toetatakse roteerumisvõimalusi ja mobiilsust sektorite vahel, et minimeerida turutõrkeid;
 - 2.2.8. tööandjad väärtustavad tipposkusi, pakkudes konkurentsivõimelist palka ja karjäärivõimalusi;

2.3. Toetatakse arenguvajaduse tuvastamist ja arengutõuget vajavaid inimesi

- 2.3.1. Toetatakse õpihuvi ja uudishimu tekitamist ja hoidmist elukestvalt, sh täiskasvanuhariduse populariseerimine. Toetatakse õppijat, et ta oskaks analüüsida oma teadmisi ja oskusi (karjäärinõustamine, VÕTA-nõustamine). Hoitakse täiskasvanute õpihuvi, sh teadlikkust karjääri kujundamisest ning täiendus- ja ümberõppe võimalustest. Kasvatatakse inimeste enda vastutust oma õpi- ja karjääritee kujundamise ja enesearengu eest;
- 2.3.2. suurendatakse eri osaliste koostööd haridustee katkestanute märkamisel ja toetamisel. Luuakse toetavad meetmed haridustee katkestanute tagasitoomiseks (tugisüsteemid, oskuste hindamine, paindlikud õpiteed, tugivõrgustik, koostöö tööandjatega jne).
- 2.3.3. pakutakse lõimitud õpet, mida toetavad traditsioonilised õppeained, huviharidus, mitteformaalne haridus, vabaharidus jm, näiteks ettevõtlus-, ühiskonna-, inimese- ja karjääriõpe, mis on lõimitud klassikaliste õppeainetega. Õpimotivatsiooni toetamiseks ja õppe elulisemaks muutmiseks lõimitakse aineid enam kõigil haridustasemetel;
- 2.3.4. tagatakse täiskasvanutele oskuste pideva arendamise ja karjääripöörde võimalused tasemeõppes ning täiendus- ja ümberõppes.

TÖÖRÜHM: ÕPPIMINE KUI KOOSTÖÖ JA ÕPETAJA⁸ KUI TEEJUHT

TUGEVUSED JA KITSASKOHAD

Tugevused⁹

1. **Ühiskonna usaldus haridustöötajate vastu**, sh haridusasutuste ja -töötajate suur autonoomia ja kaalutusõigus. **Eesti õpetaja on professionaal**. Alushariduses on toimunud paradigma muutus, kus kasvataja on muutunud õpetajaks. ***
2. **Meetmed õpetajaameti maine tõstmiseks, haridustöötajate tunnustamiseks ja väärtustamiseks** ning algajate karjäärivalikute toetamiseks, sh mainekujundus, stipendiumid, lähtetoetused jne.**
3. **Hästi töötavad professionaale ühendavad võrgustikud (ühendused ja liidud), mis toetavad õpetajaid ja tugispetsialiste****
4. **Selged ja kõrged nõuded õpetajate kvalifikatsioonile**. Õpetajakutse on välja arendatud mitmel tasandil, kõrgel akadeemilisel tasemel ettevalmistus ning järjepidevad lähtekohad valdkonna strateegilises juhtimises, nt püsiv palgakasv, kättesaadav ja juurdepääsetav täienduskoolitus jne. Rakendunud on täiskasvanute koolitaja kutse omistamine.*
5. Teaduspõhine esma- ja täiendusõpe õpetajakoolituses ja mitmekülgsed enesetäiendamise võimalused haridustöötajatele.

Kitsaskohad

1. **Puuduvad paindlikud mehhanismid, tagamaks haridustöötajate järelkasvu ja liikuvust** nii haridussektori sees (erinevad ametid, haridustasemed ja -liigid, piirkondlik mobiilsus jne) kui ka sektorite vahel nii, et parimatel oleks tagatud kõrge töökohakindlus, vääriline töötasu ja kvaliteetsed töötingimused. ***
2. **Parimad praktikad ja uuenduslikud õppemeetodid** (nt koostöine õppimine ja õpetamine, projekti- ja probleemipõhised meetodid, erialaspetsialistide kaasamine õppeprotsessi) **ei jõua igasse haridusasutusse**. Haridusuuenduste levikut takistavad kohati ka õpetajate hoiakud ning ebapiisavad enesejuhtimis- ja refleksioonioskused. Samuti puuduvad tõhusad sekkumised struktuursete reformide ja õpikorralduse ning koolikultuuri muudatuste juurdumiseks, et soovitud uuendused, nt nüüdisaegne õpikäsitus jõuaks kõikidesse haridusasutustesse ja õppekvaliteet oleks tagatud.**
3. **Puudulik ülevaade täienduskoolituse pakkujatest, täiskasvanute koolituse kvaliteedist ja täiskasvanute koolitajate kvalifikatsioonist.***
4. **Muudatuste juhtimisel**, sh koolikultuuri arendamisel või õpikäsituse muutumise suunamisel **ei ole koolipidaja ja koolijuhi suur autonoomia alati kooskõlas vastutuse ja aruandekohustusega. Koolijuhtimise kvaliteet on puudulik**. Riigi vaates on koolile suunatud teenused ja sekkumised killustatud ega moodusta tervikut – mitmed sihtasutused ja partnerid lahendavad samaaegselt samu probleeme. Uuenduslikes programmides ja meetmes osalevad ühed ja samad haridusasutused, mis ei too kaasa soovitud muutusi.*
5. Piirkonniti ebavõrdsed muutused õpilaste arvus koosmõjus õpilaspõhise rahastamise ning ulatusliku koolipidaja ja koolijuhi autonoomiaga on loonud olukorra, kus

⁸ Õpetaja all mõistetakse alus- ja üldharidusõpetajat, kutseõpetajat, õppejõudu, tugispetsialisti, koolitajat jt, kes tegelevad õpetamisega.

⁹ Tärnidega on tähistatud enim toetust saanud tugevused ja kitsaskohad (mida rohkem tärne, seda enam toetust)

probleemiks on **struktuurne tööpuudus (sunnitud osakoormus)** ja samal ajal ka **kvalifitseeritud õpetajate ja tugispetsialistide tööjõupuudus**. Kooli pidajatel on raskusi õpetajate värbamisega ja järelkasvuga, sh õpetaja ise ei väärtusta oma rolli. Õpetajate karjäärimudel on kutsestandardite põhjal mitmel tasemel kirjeldatud, kuid see ei ole seotud palgasüsteemi ja täienduskoolitussüsteemiga.*

6. **Nii esmaõppe kui ka täienduskoolituste pakkumisel ei suudeta piisaval määral arvestada erinevate haridusvaldkonna sihtgruppide vajaduste ning varasema õpi- ja töökogemusega** (nt algajad õpetajad, tugispetsialistid, koolijuhid vs kogenud, samal ajal töötavad ja õppivad õpetajad, eesti keelest erineva emakeelega haridustöötajad, spetsiifiliste õppijate sihtgruppidega töötavad õpetajad, ametisse tagasipöördujad ja ajutiselt sisenejad, mitmes valdkonnas karjääri arendamist eelistavad inimesed jne).
7. Esmaõppe ja täienduskoolituse **õppekavade arendamisel ja pakkumisel puudub terviklik ja ühtne süsteem erinevate osaliste ja huvirühmade** (koolipidajad, haridustöötajad, õppijad, tööandjad, õppijad, riik jne) **arenguvajaduste ning ka ühiskonna laiemate tulevikutrendide seireks** ja analüüsiks.
8. **Ebapiisav on tagasi- ja edasiside koolile, koolipidajale ja ka õpetajale nende juhtimisotsuste kvaliteedi ja mõjususe kohta**, nt võimalused jälgida õppijate edasiminekut, saada ja anda personaalset tagasisidet, prognoosida kooli ja ka piirkonna koolivõrgu tasandil õpetajaskonna arenguvajadusi ning kavandada ressursse nende rahuldamiseks.
9. Koostöö (nii kohaliku omavalitsuse kui ka riigi tasemel) pole piisav spetsialistide vahel erivajadustega õppijate toetamisel eri valdkondade vahel ja ka haridussüsteemi sees (koostööraamistik).

ÕPPIMINE KUI KOOSTÖÖ JA ÕPETAJA KUI TEEJUHT: POLIITIKASUUNAD JA TEGEVUSED

Kiiresti muutuv haridussüsteemis on keskne roll haridusasutuse juhil ja õpetajal. Aastal 2035 on õpetaja amet prestiižne ja hästitasustatud. Õpetaja on üha enam väärtuskasvataja ja juhendaja ning õpetajaametis on ka neid, kel ei ole pedagoogilist ettevalmistust, aga on vajalikud pädevused. Õpetaja pädevuste arendamine peab toimuma pidevalt alates tasemeõppest ning jätkuma karjääri jooksul. Mitmekesine ja paindlik õpe toetab kõigi haridustöötajate oskuste ja teadmiste omandamist ning ajakohasena hoidmist. Suureneb tugispetsialisti koostöö õpetajaga ning tema roll, sh valdkonnaülene proaktiivne tegevus. Õpetaja ja haridusasutuse juhi amet on arvestatav karjäärivalik. Koolijuhi roll on luua autonoomiat ja heaolu toetavat õpikultuuri, mis toetab õppijakeskset ja koostöist õppimist. Haridusasutuste keskkond on nüüdisaegne ja vaimselt turvaline nii õppija kui töötaja jaoks, erilist tähelepanu pööratakse organisatsioonikultuuri arendamisele ja juhtimine on väärtuspõhine. Tööprotsessis väärtustatakse avatust ja koostööd nii õpetajate kui haridusasutuste vahel.

3. Õpe on koostöine ning toetab õppija tulevikuvalmiduse kujunemist

3.1. Õppeprotsess ja õppe sisu toetab ennastjuhtiva õppija arengut ja ühiskonnas toimetuleva inimese kujunemist.

- 3.1.1. kujundatakse ühtsed ja eri osapooltele (nt õpetaja, õppija, kooli pidaja, lapsevanem, sotsiaalsed partnerid jt) mõistetavad arusaamad koostöise ja ennastjuhtiva õppija arengut toetavast õpikäsitusest ja selle rakendamisest ning jätkatakse õpikäsituse rakendamise seiramist;
- 3.1.2. luuakse õpikäsitusest lähtuvad ja osaliste koostööl põhinevad õppekavad ja nüüdisajastatakse õppe sisu, et lisaks ainealastele teadmistele ja oskustele oleksid õppimisprotsessi keskmes üldpädevused ja ennastjuhtiva õppija kujundamine;
- 3.1.3. luuakse tingimused õppimist ja arengut toetava hindamise laiemaks kasutamiseks, et aine- ja erialaoskuste ja -teadmiste kõrval oleks sisuliselt järjepidevalt tagasisidestatud ka võtmepädevuste ja väärtushoiakute areng; kasutatakse enam huvihariduse, noorsootöö ja vabahariduse võimalusi annete ning eriala- ja üldoskuste elukestvaks arendamiseks;
- 3.1.4. toetatakse tõenduspõhist mitmekesiste õppemeetodide ja -viiside arendamist ja rakendamist (nt e-õpe, projektõpe jne);
- 3.1.5. tõhustatakse lapsevanemate ja haridusasutuse koostööd ning pakutakse lapsevanematele koolitusi ja spetsialistide tuge, kuidas olla toetav ja teadlik lapsevanem, sh lapsevanema roll noorte andekuse avastamisel ja selle arendamise toetamisel ning karjäärivalikute tegemisel ja karjääriteadlikkuse tõstmisel.

3.2. Soodustatakse paindlikku sisenemist õpetajakutsesse ja tagatakse õpetajate järelkasv

- 3.2.1. lepatakse kokku ühtne pädevuspõhine karjääriteede kirjeldus, mis on asutusesisese või pidaja poolt kehtestatud karjäärimudeli aluseks. Pidajad tagavad, et karjäärimudelid ja õpetajate professionaalne areng seotakse töötasuga ja täienduskoolitusvõimalustega.
- 3.2.2. luuakse paindlikud õppimisvõimalused õpetajakutse omandamiseks, sh teiste erialade professionaalide õpetajaametisse sisenemiseks: täiendus- ja ümberõppe võimalused, sh võimalus läbida õpe sessioonõppes; õpetaja kutse- ja kohanemisaasta muudelt erialadelt

sisenemise toetamiseks (nn karjääripööre); pedagoogiliste kompetentside omandamise võimalused töökohapõhiselt õppeasutuses;

- 3.2.3. õppe mitmekesistamiseks praktikute väärtuslike teadmiste ja oskustega ning võimalike tulevaste potentsiaalsete õpetajate leidmiseks toetatakse õpetajate värbamist ettevõtlusest. Eelkõige puudutab see praktilisi erialasid nii kutse- kui kõrgkoolis, kus kutseõpetajate/õppejõudude järelkasv saab tulla ettevõtetest juhendamise ja õpetamise kaudu. Ettevõtlusest õpetajate kaasamine on aga oluline ka põhikoolis ja gümnaasiumis ettevõtlikkuse jt üldpädevuste arendamisel, aga ka üld- ja kutsehariduse paremal integreerimisel.
- 3.2.4. luuakse paindlikud õppimisvõimalused täiskasvanute koolitaja kutse omandamiseks kõigile, kes täiskasvanute sihtrühmale õpet pakuvad ja töötatakse kutse laiemal väärtustamise suunas koolitusturul;
- 3.2.5. vältimaks alustavate õpetajate ametist lahkumist luuakse ka kooli tasandi tugisüsteem alustavale õpetajale (nt tugispetsialistid või mentor-õpetajad);
- 3.2.6. populariseeritakse õpetajaametit ja suurendatakse selle nähtavust, sh kampaaniad õpetajaameti tutvustamiseks ja kogemuslugude jagamine. Oluline on tutvustada õpetajaametit konkreetsete sihtrühmade eripärast lähtudes;
- 3.2.7. toetatakse õpetajate omavahelist koostööd nii haridusasutuse sees kui haridusasutuste vahel, et tekiks tugeva identiteediga õpetajaskond, kes seisab ise oma ameti maine ja kutseväärikuse eest;
- 3.2.8. luuakse ja rakendatakse paindlikke töövorme, sh virtuaalõpe ja õpetajate rotatsioon; toetatakse transpordi ja logistika abil õpetajate liikuvust, et ületada õpetajate puudus lähestikku asuvates haridusasutustes;
- 3.2.9. õpetajale, kutseõpetajale, õppejõule ja tugispetsialistile on tagatud motiveeriv ja konkurentsivõimeline töötasu, mis arvestab teiste sektorite ja valdkondade palgataset.
- 3.2.10. Luuakse ja rakendatakse kontseptsioon „Iga inimene õpetajaks!“ (põhitöö kõrvalt koolis tundide andmine).

3.3. Õpetaja koolitamine on kvaliteetne ja paindlik ning võimaldab ühiskonna muutustele kiirelt reageerida.

- 3.3.1. töötatakse välja sidus õpetaja, haridusasutuse ja ühiskonna vajadusi arvestav tasemeõpetaja ja täienduskoolitust hõlmav õpetajakoolitusmudel, mis lähtub haridus- ja kasvatusteaduste, hariduspsühholoogia ja -sotsioloogia valdkonna nüüdisaegsetest teaduslikest seisukohtadest;
- 3.3.2. soodustatakse õpetajakoolituse praktika mitmekesisust, sh praktika erinevat tüüpi haridusasutustes ja välismaal, mis toetab individuaalseid õpiteid;
- 3.3.3. töötatakse välja õpetajatöök vajalike oskuste hindamise eneseanalüüsikeskkond, mis lähtub kutsestandardites kirjeldatud kompetentsidest (ka täiskasvanute koolitaja puhul) ning toetab eneserefleksiooni ja professionaalset arengut, aitab välja selgitada arenguvajadusi ja loob eeldused nendega tegelemiseks.
- 3.3.4. luuakse avalik koolitajate hindamise ja tagasiside keskkond, mis aitab tõsta ja ühtlustada koolituse kvaliteeti ning suunab koolitajaid võtma enam vastutust õppe kvaliteedi eest;
- 3.3.5. toetatakse mitmekesistes vormides iga õpetaja professionaalset arengut, arvestades tema töö iseloomust tulenevaid arenguvajadusi; kõrgkoolides pööratakse suuremat tähelepanu õppetööga tegelevate akadeemiliste töötajate pedagoogiliste oskuste arendamisele;

- 3.3.6. toetatakse kutsestandarditel põhinevat täiskasvanute koolitajate taseme- ja täiendusõpet erialaste ja andragoogiliste pädevuste omandamiseks, et koolitajaid oskaksid üha enam toetada täiskasvanuõppes lisaks erialastele teadmistele õppijate üldpädevuste arengut.

3.4. Toetatakse tugispetsialistide professionaalset arengut ja tõhustatakse nende koostööd õpetajatega.

- 3.4.1. luuakse paindlikud sisenemisteed ja õppimisvõimalused, sh võimalus alustada tööd tugispetsialistina magistriõpingute viimasel aastal tingimusel, et on tagatud juhendatud praktika (kutseasta programm); tugi täiendus- ja ümberõppe kaudu sisenemisel muudelt erialadelt (eeldusainete läbimine); võimalus läbida õpe osakoormuses;
- 3.4.2. tagatakse tugispetsialistide teenuste ühtlaselt kõrge kvaliteet nii kutseüsteemi rakendamise kui teenuse kvaliteedijuhtimise abil, sh usaldusväärsed ja teaduspõhised hindamisinstrumendid, metoodika ja metoodilised vahendid;
- 3.4.3. tagatakse juhendatud praktika ja tugisüsteem alustavatele tugispetsialistidele;
- 3.4.4. avardatakse tugispetsialistide täiendusõppe võimalusi, sh ühendatakse praktikat nüüdisaegsete teoreetiliste lähenemistega õppija arengu parimaks toetamiseks;
- 3.4.5. luuakse võimalused tähtajaliseks tööst eemalolekuks enesearendamise eesmärgil;
- 3.4.6. luuakse eeldused haridusasutuse siseseks koostööks, koostööks lapsevanematega ja õppija huvidest lähtuvaks eri sektorite/valdkondade spetsialistide koostööks väljaspool haridusasutust, sh rahvusvaheliselt;
- 3.4.7. luuakse ja rakendatakse paindlikke töövorme, sh e-teenuste laiem kasutamine tugiteenuste osutamisel; tugispetsialistide rotatsioon.

3.5. Toetatakse haridusasutuste juhtide professionaalset arengut, töötatakse välja ja rakendatakse juhtide hindamise süsteem.

- 3.5.1. Haridusasutuse juhtide värbamine, professionaalse arengu toetamine ja töö tagasisidestamine põhineb haridusasutuse juhi kompetentsimudelil.
- 3.5.2. Tõstetakse kooli pidaja võimekust haridusasutuse juhtide värbamisel, professionaalse arengu toetamisel ning töösoorituse seirel ja hindamisel, sh luuakse võimalus juht vajaduse korral tagasi kutsuda.
- 3.5.3. Pakutakse kvaliteetseid ja mõjusaid täiendusõppe võimalusi alg-, kesk- ja meistriklassi tasemel, et juhtide professionaalne areng oleks toetatud kogu karjääri vältel ning koolijuhtide pädevused püsiksid ajakohastena.
- 3.5.4. Soodustatakse haridusasutuste juhtide vahelist koostööd parimate praktikate levikuks ja ressursside efektiivsemaks kasutamiseks.