

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

- haridussüsteemi tööühm (lk 1–7) – tugevused ja kitsaskohad koos tööühma täiendustega, osaliste vastutusosalad ning poliitikasuunad ja tegevused;
- oskuste tööühm (lk 8–14) – tugevused ja kitsaskohad koos tööühma täiendustega ning poliitikasuunad ja tegevused;
- õppimise ja õpetajate tööühm (lk 15–19) – tugevused ja kitsaskohad koos tööühma täiendustega ning poliitikasuunad ja tegevused.

Kõigis alatöörühmade aruteludes kasutati sama metoodikat.¹

NB! Tegemist on tööühmade 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 hästi välja arendatud, toetab formaalhariduse eesmärke (eriti üldpädevusi). Noored osalevad aktiivselt huvihariduses. Suur osalus alushariduses ja selle hea kättesaadavus. Valdav osa põhikooliõpilasi jätkab gümnaasiumis sooviga omandada akadeemilist või rakenduslikku kõrgharidust, seejuures haridusootused ei sõltu õpilase sotsiaalmajanduslikust taustast.***
2. Ressursside jagamisel on kasutatud võrdsuse ja õigluse printsiipi. Võrdsete võimaluste tagamisel oleme maailma riikide hulgas tipus. Hariduslike erivajadustega õpilasi/lapsi toetatakse tasuta. Riigi toetus tugimeetmete rakendamiseks, koolilõuna pakkumiseks, 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 tööühma liikmed said täiendada. Poliitikasuundade juurde tuli lisada eesmärgi saavutamiseks vajalikud vastava suuna tegevused.

² Roheliselt on kirja pandud tööühma täiendused. 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.** 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)).

Kitsaskohad

1. Hariduskorraldus ei ole piisavalt õppijakeskne, sh ei ole juurdunud teaduspõhine lähenemine, kuidas õppimist individualiseerida ja toetada, sellele viitavad kõrge väljalangevus ja katkestajate hulk. Üldoskuste arendamine on tagaplaanil, hariduslike erivajadustega õpilaste toetamine ebapiisav, 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. 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. Dupleerimine ja koolipidajate konkurents põhi-, üldkesk- ja kutsekeskhariduse pakkumisel ei ole sageli asjakohane. Haridustasemetel 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. Ebapiisav on ka õpikeskkonna kui füüsilise ruumi, formaalharidussüsteemi väliste õppimisvõimaluste ja virtuaalõppekeskkondade sidustus: 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. 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. Kutseharidus on muutunud oluliselt paindlikumaks ja rohkem kohandatavaks, 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 laiendamisele. 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 tööandjad ei suuda enam senisel määral katta koolitusvajaduste kulusid (ESF vahendite lõppemise tõttu).

Osapoolte vastutus ja koostöö

Strateegia edukaks rakendamiseks 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;

Haridusstrateegia töörühmade juunikuiste kohtumiste kokkuvõte: tugevused ja kitsaskohad ning tegevussuunad (töömaterjal 19.07.2019 seisuga)

- 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 enastjuhtiv 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;
- loob oma piirkonnas haridusasutuste juhtidega toimiva koostöövõrgustiku ja osaleb selle tegevuses (koolijuhtide piirkondlik võrgustik).

KOV

- tagab kvaliteetse alus- ja põhihariduse ning noorsootöö, sh 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;

Haridusstrateegia töörühmade juunikuiste kohtumiste kokkuvõte: tugevused ja kitsaskohad ning tegevussuunad (töömaterjal 19.07.2019 seisuga)

- suunab sihipäraselt õppija kujunemist ennastjuhtivaks õppijaks, toetades vajalike teadmiste/oskuste omandamist.

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 rahuldavat tööjõunõudlust (nt Mainori & Cleveroni hea praktika laiem rakendus).
- täienduskoolituse pakkujana 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.

Individuaalseid õpiteid toetav haridussüsteem

Tagatud on juurdepääs kvaliteetsele haridusele ja hariduse kättesaadavus.

Poliitikasuunad ja tegevused:

- **rahastamise põhimõtted peavad toetama haridusasutuste sisulist koostööd;**

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

- tagatakse **piisav koolivõrk**, et haridus oleks kättesaadav eri ea- ja sihtrühmadele;
- tagatakse **kodulähedane õpe vähemalt esimeses kuues** (või üheksas) **klassis**⁴;
- **toetatakse transpordi ja logistika abil õpetajate liikuvust**, et ületada õpetajate puudus lähestikku asuvates haridusasutustes;
- **toetatakse enam majanduslikult kehvast seisust peresid ja õppureid** (sihtotstarbelised toetused hariduse omandamiseks).

Teadliku ja professionaalse juhtimise, organisatsioonikultuuri ja füüsilise keskkonna arendamise kaudu luuakse õppija arengut toetav keskkond.

Poliitikasuunad ja tegevused:

- luuakse **haridusasutuste juhtide kvalifikatsioonisüsteem ja õppekeskkonna kujundamiseks juhtimise kvaliteedisüsteem**, mis soodustab õppimist ja õpetamist (nt koolijuhtide tähtajalise lepingu nõude taastamine, võimalus juhte ametist tagasi kutsuda);
- luuakse võimalused, et **vaimne ja sotsiaal-emotsionaalne keskkond haridusasutuses toetaks õppimist ja õpetamist** (hirmuvaba, emotsionaalselt turvaline, võimaldab vabalt tegutseda nii õpetajal kui õppijal);
- koostöös ülikoolidega tagatakse õppijate (sh erivajadustega õppijate) **teaduspõhiste arengu ja õppimise hindamise vahendite ja õpetamismetoodikate järjepidev arendamine**;
- tagatakse **füüsiline õppekeskkond** (taristu; tehnoloogiline taristu), mis toetab õppija arengust lähtuvat õpikäsitust; soodustatakse taristu ühiskasutust haridusasutuste vahel.

Õpiteed on paindlikud ja mitmekülgsete võimalustega olenemata õppija vanusest ja eelnevast haridusest.

Poliitikasuunad ja tegevused:

- **nüüdisajastatakse õigusruumi, et toetada ja soodustada haridusliikide ja -tasemete ülevalt koostööd**, sh on haridusasutuse ülesanne luua õppija jaoks süsteemne tervik (eri haridustasemete/-liikide koostöö, kool toetab õppija jaoks parima kombinatsiooni leidmist, sh erinevate haridusasutuste/liikide lõimimisel; ühtluskooli säilitamine);
- **luuakse 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);
- suurendatakse **sotsiaal- ja haridussüsteemi koostööd igas vanuses õppijate õppeedukuse ja õpimotivatsiooni tõstmiseks**;
- **laialdasemalt rakendatakse VÕTA-süsteemi ja tagatakse selle kvaliteetne toimimine** (nt vaba- ja huvihariduse, vabatahtliku töö, täienduskoolituse ja töökogemuse arvestamine formaalhariduses);
- luuakse **kvaliteetsed täiendus- ja ümberõppe võimalused**, mis tagavad kiired ja paindlikud õppimisvõimalused karjääripöõret tegevatele täiskasvanutele;

⁴ Töörühmas puudus ühine arvamus

Haridusstrateegia tööühmade juunikuiste kohtumiste kokkuvõte: tugevused ja kitsaskohad ning tegevussuunad (töömaterjal 19.07.2019 seisuga)

- pööratakse **rohkem tähelepanu üldoskuste arendamisele täienduskoolituste kaudu**, sh koolitused peavad muutuma põhjalikumaks ja olema pikema kestusega, integreerides üld- ja erialaoskusi ning õppija vastutus peab suurenema.

Edendatakse Eesti-sisest ja rahvusvahelist mobiilsust.

Poliitikasuunad ja tegevused:

- toetatakse **õpetajate tasustatud töölt eemalviibimist**, et soodustada rahvusvahelist või Eesti-sisest koostööd, koolitustel osalemist vmt;
- **tõstetakse koolijuhtide, õpetajate võõrkeelte oskust täienduskoolituse kaudu**, et vähendada keelebarjääri, mis täna suuresti takistab rahvusvahelist koostööd;
- **soodustatakse õpetajate, õppejõudude ja koolijuhtide Eesti-sisest mobiilsust** (nt eesti-vene koolide vaheline koostöö), suurendamaks kogemustevahetust ja koostööd;
- **luuakse meetmed regionaalsete lõhede vähendamiseks õppijate tulemustes;**
- **luuakse võimalused Eesti õpilaste/üliõpilaste lühiajalise mobiilsuse suurendamiseks;**
- **soodustatakse välisüliõpilaste kaasamist Eesti tööturule ja ühiskonda.**

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 selle tulemuslikkus on pigem madal.
4. **Üleminek väljundipõhistele õppekavadele on muutunud õppeprotsessi paindlikumaks, õppijat arvestavamaks ja kaasavamaks**. 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. Tööandjal ei ole huvi arendada töötajat rohkem, kui tööülesannete täitmiseks hetkel vaja on.*****
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 haridustasemetete 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 haridustasemetete vahel sidusus ja järjepidevus. Oskuste arendamise teemat mõistetakse liiga formaalharidussüsteemi**

⁵ Roheliselt on kirja pandud töörühma täiendused. Tärnidega on tähistatud enim toetust saanud tugevused ja kitsaskohad (mida rohkem tärne, seda enam toetust)

- keskselt, samas on vananeva rahvastiku ning muutuva tööturu tingimustes vaja oluliselt suuremat rõhku panna mitteformaal- ja informaalõppele ning selle seostele formaalharidusega, sh on vaja paremini rakendada VÕTA-t.**
4. 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.*
 5. **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.
 6. **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.
 7. **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).
 8. **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.**
 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. Olematu on seos doktoriõppe tulemuste ja ettevõtluse vahel ning teadustöid ei kasutata ettevõtluse arendamisel.

OSKUSED JA OSKUSTE PAREM KASUTAMINE: POLIITIKASUUNAD JA TEGEVUSED ⁶

Üks inimese olulisimaid arenguülesandeid on omandada oskused, mis võimaldavad toime tulla erinevates muutuvates elulistest 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.

⁶ Tegemist on töörühma töömaterjaliga, mitte lõpliku strateegia tekstiga.

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

Pööratakse suuremat tähelepanu aine- ja erialaste ning üldoskuste tasakaalustatud arendamisele. Arendatakse õppimist ja arengut soosivaid hoiakuid ja väärtusi.

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.

Poliitikasuunad ja tegevused:

- sidustatakse tihedamalt **tööturu-, majandus-, sotsiaal- ja hariduspoliitika**;
- arendatakse ja täiustatakse oskuste vajaduse **seire-, prognoosi- ja tagasisidestamise süsteemi** ja metoodikat, et saaks prognoosida eelkõige oskuste, mitte ametite vajadust ning tulemused oleksid laiemalt kasutatavad;
- **võimendatakse tööandjaid ja arendatakse nende asjatundlikkust** oskuste vajaduse kindlakstegemisel ning oskuste planeerimisel ja arendamisel (nt üldoskuste vajalikkuse teadvustamine; töötajate oskuste arendamise võimaluste märkamine jm);
- laiendatakse **osaoskuste ja nn nanokraadide** omandamise võimalusi; töötatakse välja riiklik **osaoskuste omandamise ja tunnustamise süsteem** (nt nanooskused/nanokraadid ja kompetentsitunnistused);
- luuakse **oskuste analüüsimiseks ja hindamiseks tööriistad**, mis oleksid kasutatavad erinevates sihtrühmades (töötaja, tööandja, õpetaja, koolitaja, õppija);
- oskustevaheliste seoste mõistmiseks luuakse **oskuste klassifikaator ja maatriks**, mida saab kasutada õpiteede planeerimisel ja oskuste hindamisel;
- **kutsestandardid kujundatakse ümber paindlikeks ja terviklikeks oskuste profiilideks** ning töötatakse välja nende hindamiskriteeriumid;
- toetatakse ja laiendatakse **kvaliteetse varasema õpi- ja töökogemuse arvestamise praktikaid** (hindamisjuhendid; tööandja teavitus; hindajate ja nõustajate koolitus jne).

Valdkondadeüleses koostöös võimaldatakse õppijale teadlike õpivalikute toetamiseks info ja tugiteenused.

Poliitikasuunad ja tegevused:

- luuakse **terviklik pilt elukestvast õppest**, mis on suunatud nii õppijale, tööandjale, koolitajale kui teistele huvilistele, sh laiendatakse **õppijatele suunatud sihipärast kommunikatsiooni** teadlike valikute kujundamiseks;
- luuakse terviklik jätkusuutlik **karjääriteenuste süsteem** ja lõimitakse keskselt koordineeritud karjääriõpe ja -teenused aine- ja erialaõppesse. Teenusepakkujad on senisest proaktiivsemad ja valmis sekkuma, et julgustada karjäärivalikute tegemist.
- 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;
- **toetatakse vanemaharidust** ja arendatakse lapsevanemate oskusi toetada lapsi/noori oma annetest, oskustest ja huvidest lähtuvate karjäärivalikute tegemisel ja karjääriteadlikkuse tõstmisel;

- **tõstetakse õpetajate ja tugispetsialistide suutlikkust** kujundada õppijate teadlikke karjäärivalikuid ennastjuhtiva õppija kujundamiseks (nt märgata õppija arenguvajadusi; suunata õppija õigeaegselt nõustamisele; analüüsida süsteemselt õppijate oskuste arengut).

Elukestva õppe osalised eri tasanditel kujundavad keskkonna, mis toetab mitmekesisit õpet ja oskuste arendamist.

Poliitikasuunad ja tegevused:

- toetatakse haridusasutuste kujunemist **õppivateks organisatsioonideks ja hariduslogistika keskusteks;**
- **lepitakse kokku tööandjate selgem roll ja vastutus** töötajate oskuste hindamisel ja arendamisel;
- luuakse **õigus- ja finantsraamistik õppe korraldamise mitmekesistamiseks ning haridusasutuste omavahelise ja ettevõtjatega koostöö soodustamiseks** (nt sujuvad üleminekud ühelt haridustasemelt ja -liigist teise; mitteformaal ja informaalõpe formaalõppe osana; integreeritud üld- ja erialaõpe; praktiline õpe jne);
- **nii riik kui ka haridusasutused lähtuvad õpivalikute pakkumisel ja õppe sisu loomisel oskuste vajaduse prognoosist;**
- **täiendus- ja ümberõppevõimalusi pakutakse kõikidel haridustasemetel ning mitteformaalses õppes.** Õpet planeeritakse vastavalt tulevikuvajadustele ja oskuste vajaduse prognoose arvestades. Haridusasutused ja tööandjad teevad õppe võimaluste pakkumisel koostööd;
- **pakutakse tuge õppes osalemiseks.** Toetatakse õpiteed ja pakutakse kvaliteetset õpinõustamist. Igal töötajal on 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);
- **riik sekkub proaktiivselt** regionaalsete ja sektoriaalsete väljakutsete tekkimisel. Toetatakse roteerumisvõimalusi ja mobiilsust sektorite vahel, et minimeerida turutõrkeid;
- **laiendatakse töökohal õppimise võimalusi,** sh kaasatakse enam tippspetsialiste õpetamise ja toetatakse tööandja võimekust luua ajakohased praktikavõimalused (nt praktikajuhendajate koolitamine);
- **ajakohastatakse eri ea- ja sihtrühmadele suunatud õppevara** ning toetatakse ja seiratakse õppevara sihipärasest kasutamist;
- kasutatakse enam **huvihariduse, noorsootöö ja vabahariduse võimalusi annete ning eriala- ja üldoskuste elukestvaks arendamiseks;**
- **toetatakse erinevate mehhanismide** (stipendiumid, õppelaenu tagasimaksmine jne) **kaudu õppijate jaoks väheatraktiivsete, kuid ühiskonnas vajalike ja lisandväärtust loovate erialade omandamist;**
- **kaasatakse rohkem eakaid elukestvasse õppesse nii õpetaja kui õppijana,** et väärtustada nende kogemust ja toetada kauem aktiivsena tööturul osalemist.

Võimalused tipposkuste arendamiseks⁸

Toetamaks võimekate inimeste potentsiaali avaldumist ja loomaks võimalusi selle arendamiseks, on oluline vaadelda õppija arengut tervikuna. Keskmis on inivid ning tema huvid ja võimed, mida ta arendab erinevates õppetegevustes osaledes. Eeldatakse, et inimene on ennastjuhtiv õppija, kes selgitades välja oma oskuste ja teadmiste hetkeolukorra ja analüüsisid puudujääke, oskab leida võimalused oskuste arendamiseks.

Toetatakse erisuguste võimekuste avastamist kogu elukaare jooksul.

Poliitikasuunad ja tegevused:

- luuakse **terviklik süsteem indiviidi võimekuste avastamiseks ja arendamiseks;**
- **formaalhariduses väärtustatakse ja arvestatakse väljaspool formaalharidust omandatud oskusi.** Selleks on oluline huvitegevuse, huvi- ja vabahariduse integreerimine formaalharidusse. Üldhariduses on oluline VÕTA laiem kasutamine. Võimete avaldumiseks töötatakse välja ja pakutakse erinevaid mentorprogramme ja töövarjutamise võimalusi. Toetatakse õpet mitmekesistavaid algatusi, nt õpilasfirmad, start-up-kogukonnad, ideelaborid jne;
- **korraldatakse võistlusi ja konkursse võimete esile toomiseks.** Korraldatakse olümpiaade, kutsemeistrivõistlusi, muusika ja kunstiga seotud konkursse, üldpädevuste (nt ettevõtlikkus, koostöö) alaseid võistlusi, teaduse populariseerimisega (noor teadlased, leiutajad, teaduskool) seotud konkursse, huviharidusega seotud võistlusi, robotikavõistlusi jne eri eärühmadele. Toetatakse osalejate ettevalmistust riigisisesteks ja rahvusvahelisteks võistlusteks, riigisiseste võistluste ja konkursside läbiviimist, osalejate saatmist rahvusvahelistele võistlustele;
- **toetatakse ja tunnustatakse õpetajat (sh õppejõud, koolitaja, tugispetsialist) õppija võimete avastamisel ja toetamisel.** Õpetajatele pakutakse koolitusi, osalemist koostöövõrgustikes, seminare jne, et nad oskaksid võimeid märgata ja nende arengut toetada. Õpetaja on kui mentor või *koots* õppija arengutee toetamisel kogu elukaare jooksul;
- **võimekuse arendamise toetamiseks luuakse tehniline platvorm,** mis sisaldab infot õpivõimalustest võimekatele ning võistlustest ja konkurssidest. Õppijatele ja õpetajatele koostatakse süsteemselt õppe- ja tugimaterjale. Tehnilise lahenduse üks osa on diginõustaja, mis võimaldab kujundada otsinguportaalide abil infovajaja profiili annab õppijale automaatselt infot (edasiõppimisvõimaluste jmt osas);
- **toetatakse vanemahariduse edendamist ja pakkumist suunaga noorte toetamiseks.** Lapsevanemal on oluline roll noorte andekuse avastamisel ja selle arendamise toetamisel. Eesmärk on teadlik ja märkav lapsevanem, kes toetab noort eakohasel viisil.

Personaliseeritud õpitee ja mobiilsuse kaudu tagatakse võimekuste parem arendamine.

Poliitikasuunad ja tegevused:

- **Hariduslogistika toetab individuaalsete õpiteede kavandamist (sh suurandmed ja tehniline lahendus).** Luuakse e-lahendus, sh digianalüütika, võimekuste avastamiseks, toetamiseks, hindamiseks ja mõtestamiseks. Luuakse toetavad (digi)lahendused ja

⁸ Tipposkuste tegevussuundade all on mitmeid tegevusi, mis on osa üldisest oskuste vajaduse arendamise ja seire süsteemist või õpetajate professionaalsest arengust, kuid on eraldi välja toodud siin tipposkuste arendamise rõhuasetusega. Strateegia lõppversioonis vastavad teemad koondatakse.

metoodikad eneseanalüüsiks. Toimub oskuste seire, suunamaks annete arendamist maksimaalselt. Oluline on arendada inimese oskust ennast hinnata ja analüüsida. Oluline on e-lahendusse lisada eneseanalüüsi toetavaid teenuseid, sh oskuste tasemete kirjeldused;

- **luuakse paindlikud võimalused erialaste tippteadmiste ja oskuste omandamiseks ja täiendamiseks.** Näiteks omandada nanokraade ja osakvalifikatsioone, paralleelselt keskharidusega võtta kursusi kõrgkoolist jne. Kõigil inimestel on võimalik kasutada haridusosakuid oma tipposkuste arendamiseks;
- **toetatakse mobiilsust ja koostööd terve indiviidi elukaare jooksul, sh Eesti-sisest, mh rahvusvahelised õppimisvõimalused (sh e-kursused) tehakse tipposkuste arendamiseks Eestis kättesaadavamaks.** Nt spetsiifilised erialad kutse- ja kõrghariduses, mida Eestis pole mõistlik õpetada, õppejõudude mobiilsus ja tippspetsialistide Eestisse toomine. Toetatakse õpetajaid ja õppejõude, et neist saaksid tippspetsialistide koolitajad.

Eesti tööturul väärtustatakse enam tipposkusi.

Poliitikasuunad ja tegevused:

- **tõhustatakse koostööd hariduse ja tööturu vahel.** Toetatakse häkatone, rakendusuringuid, tööstusdoktorantuuri jms, mille raames otsitakse koostöös lahendusi ettevõtete arendusvajadustele, et toetada ja soodustada innovatsiooni. Toetatakse ettevõtete koostööprojekte kutse- ja kõrgkoolidega. Toetatakse õpetajate ja õppejõudude pikemaajalisi stažeerimisi ettevõttes ning kaasatakse tippspetsialiste õppe-, teadus- ja arendustöösse. Kompetentsi- ja arenduskeskuste loomine ja toetamine.
- **tööandjad väärtustavad tipposkusi, pakkudes konkurentsivõimelist palka ja karjäärivõimalusi;**
- **toetatakse paindlikke töövorme,** mis mh soodustavad tippspetsialistide kaasamist teistest riikidest;
- **tõhustatakse toetusmeetmeid,** et tipposkustega välisõppurid ja töötajad jääksid püsivalt Eestisse.

Arengetõuget vajavate inimeste potentsiaali avastamine ja nende motivatsiooni toetamine⁹

Oluline on märgata ja toetada arengutõuget vajavaid inimesi ning toetada ja tõsta nende motivatsiooni kas haridustee jätkamiseks ja/või paindlike ümber- ja täiendõppe võimaluste leidmiseks, et naasta tööturule. Toetada inimest nii, et temast kujuneks ennast analüüsiv ja juhtiv inimene.

⁹ Arengetõuget vajavate inimeste tegevussuundade all on mitmeid tegevusi, mis on osa üldisest oskuste vajaduse arendamise ja seire süsteemist või õpetajate professionaalsest arengust, kuid on eraldi välja toodud siin arenguvajaduse tuvastamise ja toetamise rõhuasetusega. Strateegia lõppversioonis vastavad teemad koondatakse.

Toetatakse arenguvajaduse tuvastamist.

Poliitikasuunad ja tegevused:

- **Toetatakse õpihuvi ja uudishimu tekitamist ja hoidmist elukestvalt.** Toetatakse õppijat, et ta oskaks analüüsida oma teadmisi ja oskusi. Hoitakse täiskasvanute õpihuvi, sh teadlikkust karjääri kujundamisest ning täiendus- ja ümberõppe võimalustest. Kasvatatakse inimeste enda vastutust oma õpi- ja karjääritee kujundamise ja enesearengu eest;
- **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);
- **tõhustatakse lapsevanemate ja haridusasutuse koostööd** sh pakutakse lapsevanematele koolitusi ja spetsialistide tuge, kuidas olla toetav ja teadlik lapsevanem;
- **väärtustatakse ja soodustatakse organisatsioonis õppimist,** et realiseerida iga inimese potentsiaali maksimaalselt, sh on tööandja teadlikkus ja vastutus oma töötajate arengu eest ning ettevõtete ja haridusasutuste koostöö;
- **suurendatakse eri osaliste koostööd haridustee katkestanute märkamisel ja toetamisel.** Luuakse toetavad meetmed haridustee katkestanute tagasitoomiseks (tugisüsteemid, oskuste hindamine, paindlikud õpiteed, tugivõrgustik, koostöö tööandjatega jne).

Toetatakse personaliseeritud õpiteede kaudu arengutõuget vajavaid inimesi.

Poliitikasuunad ja tegevused:

- **toetatakse personaliseeritud õpitee kaudu arengutõuget vajavate inimeste õpi- ja karjääriteed.** Õpitee kavandamisel kasutatakse erinevaid andmeid inimese oskuste ja õpitee kohta elukaare jooksul (nt elukaare ülese õpiportfoolio koostamine; õpianalüütika). Tasemehariduses pakutakse alternatiivseid lahendusi (nanokraadid, osakvalifikatsioonid), õppekavad võimaldavad moodulite kaupa paindlikult (sh ajaliselt) tasemeharidust omandada. Soodustatakse ja toetatakse töökohapõhist õpet ja töökohal õppimist, väärtustatakse kutseõpet. Õpetajate taseme- ja täiendkoolitus toetab arengutõuget vajavate õppijate toetamist ja õpetamist. Õpe tehakse kättesaadavaks ajutiselt väljaspool Eestit elavatele õpilastele;
- **pakutakse lõimitud õpet,** mida toetavad traditsioonilised õppeained, huviharidus, mitteformaalne haridus, vabaharidus jm, näiteks ettevõtetus-, ühiskonna-, inimese- ja karjääriõpe, mis on lõimitud klassikaliste õppeainetega nagu matemaatika, keeled jne. Õpimotivatsiooni toetamiseks ja õppe elulisemaks muutmiseks lõimitakse aineid enam kõigil haridustasemetel;
- **soodustatakse mitte- ja informaalset õppet ja töökogemusest õpitu tunnustamist VÕTA kaudu** (VÕTA efektiivsem rakendamine).

TÖÖRÜHM: ÕPPIMINE KUI KOOSTÖÖ JA ÕPETAJA KUI TEEJUHT

TUGEVUSED JA KITSASKOHAD

Tugevused¹⁰

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. *
5. Teaduspõhine esma- ja täiendusõpe.

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 koostööine õppimine ja õpetamine, projekti- ja probleemipõhised meetodid, erialaspetsialistide kaasamine õppeprotsessi) ei jõua igasse haridusasutusse. 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 täiskasvanute koolitajate kvalifikatsioonist ning täiskasvanute koolituse kvaliteedist.*
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

¹⁰ Roheliselt on kirja pandud töörühma täiendused. 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. Heaks praktikaks on tehnoloogiatrendide seire hariduses (HITSA).
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. Puuduvad stiimulid (nii kohaliku omavalitsuse kui ka riigi tasemel) spetsialistide koostööks 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.

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

Poliitikasuunad ja tegevused:

- **kujundatakse ühtsed ja eri osapooltele** (nt õppija, kooli pidaja, lapsevanem, sotsiaalsed partnerid jt) **mõistetavad arusaamad ennastjuhtiva õppija arengut toetavast õpikäsitusest** ja selle rakendamise ning jätkatakse õpikäsituse rakendamise seiramist;
- **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;
- **toetatakse sihipäraselt sellise koolikultuuri arendamist**, mis võimestab õppimist ning toetab õppija ja õpetaja heaolu;
- 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;
- toetatakse tõenduspõhist mitmekesiste **õppemeetodide ja -viiside arendamist ja rakendamist** (nt e-õpe, projektõpe jne).

Tagatakse õpetajate¹¹ järelkasv.

Poliitikasuunad ja tegevused:

- **lepitakse kokku ühtne pädevuspõhine karjääriteede kirjeldus**, mis on asutusesiseses või pidaja poolt kehtestatud karjäärimudeli aluseks. Pidajad tagavad, et karjäärimudelid ja õpetajate professionaalne areng seotakse töötasuga ja täienduskoolitusvõimalustega.
- 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;
- õppe mitmekesistamiseks praktikute väärtuslike teadmiste ja oskustega ning võimalike tulevaste potentsiaalsete õpetajate leidmiseks **toetatakse õpetajate värbamist ettevõtlusest**. Eelkõige puudub 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.
- luuakse **paindlikud õppimisvõimalused täiskasvanute koolitaja kutse omandamiseks** kõigile, kes täiskasvanute sihtrühmale õpet pakuvad;
- vältimaks alustavate õpetajate ametist lahkumist **luuakse ka kooli tasandi tugisüsteem alustavale õpetajale** (nt tugispetsialistid või mentor-õpetajad);
- **populariseeritakse õpetajaametit ja suurendatakse selle nähtavust**, sh kampaaniad õpetajaameti tutvustamiseks ja kogemuslugude jagamine. Oluline on tutvustada õpetajaametit konkreetsete sihtrühmade eripärasest lähtudes;
- **toetatakse õpetajate omavahelist koostööd nii haridusasutuse sees kui haridusasutuste vahel**, et tekiks tugeva identiteediga õpetajaskond, kes seisab ise oma ameti maine ja kutseväärikuse eest;

¹¹ Õpetaja all mõistetakse alus- ja üldharidusõpetajat, kutseõpetajat, õppejõudu, tugispetsialisti, koolitajat jt, kes tegelevad õpetamisega.

- **luuakse ja rakendatakse paindlikke töövorme**, sh virtuaalõpe ja õpetajate rotatsioon.
- **õpetajale, kutseõpetajale, õppejõule ja tugispetsialistile on tagatud motiveeriv ja konkurentsivõimeline töötasu**, mis arvestab teiste sektorite ja valdkondade palgataset.

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

Poliitikasuunad ja tegevused:

- töötatakse välja **jätkusuutlik õpetaja, haridusasutuse ja ühiskonna vajadusi arvestav tasemeõpet ja täienduskoolitust hõlmav õpetajakoolitumudel**, mis lähtub haridus- ja kasvatusteaduste, hariduspsühholoogia ja -sotsioloogia valdkonna nüüdisaegsetest teaduslikest seisukohtadest;
- soodustatakse **õpetajakoolituse praktika mitmekesisust**, sh praktika erinevat tüüpi haridusasutustes ja välismaal, mis toetab individuaalseid õpiteid;
- **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.
- luuakse **avalik koolitajate hindamise ja tagasiside keskkond**, mis aitab tõsta ja ühtlustada koolituse kvaliteeti ning suunab koolitajaid võtma enam vastutust õppe kvaliteedi eest;
- **toetatakse enam õpetaja professionaalset arengut**, sh väljaspool kooli enesearendamise võimalust, mille kestus ja vorm võib varieeruda vastavalt sellele, millisel haridustasemel õpetaja õpetab (nt tunnivaatlus teistes haridusasutustes; erialane täienduskoolitus, sh lisaks erialasele koolitusele nüüdisaegne pedagoogika, ainedidaktika, andragoogika vm spetsiifiliste pädevuste omandamine; korrapärased supervisioonid; stažeerimine ettevõttes jne);
- toetatakse ja soodustatakse **kutsestandarditel põhinevat täiskasvanute koolitajate taseme- ja täiendusõpet** erialaste ja andragoogiliste pädevuste omandamiseks, et koolitajaid oskaksid üha enam toetada täiskasvanuõppes lisaks erialastele teadmistele ka õppijate üldpädevuste arengut.

Toetatakse tugispetsialistide professionaalset arengut ja tõhustatakse nende koostööd õpetajatega.

Poliitikasuunad ja tegevused:

- luuakse **paindlikud sisenemisteed ja õppimisvõimalused**, sh võimalus alustada tööd tugispetsialistina magistriõpingute viimasel aastal tingimusel, et on tagatud juhendatud praktika (kutse aasta programm); võimalus saada tuge täiendus- ja ümberõppe kaudu sisenemisel muudelt erialadelt (eeldusainete läbimine); võimalus läbida õpe osakoormuses;
- **tagatakse tugispetsialistide teenuste ühtlaselt kõrge kvaliteet nii kutsesüsteemi rakendamise kui teenuse kvaliteedijuhtimise abil**; sh tagatakse usaldusväärsete ja

teaduspõhiste hindamisinstrumentide, meetodika ja meetodiliste vahendite kättesaadavus;

- tagatakse **juhendatud praktika ja tugisüsteem alustavatele tugispetsialistidele;**
- **avardatakse tugispetsialistide täiendusõppe võimalusi**, sh ühendatakse praktikat nüüdisaegsete teoreetiliste lähenemistega õppija arengu parimaks toetamiseks;
- luuakse võimalused **tähtajaliseks tööst eemalolekuks enesearendamise eesmärgil;**
- luuakse eeldused **haridusasutuse siseseks koostööks, koostööks lapsevanematega ja** õppija huvidest lähtuvaks eri sektorite/valdkondade spetsialistide koostööks väljaspool haridusasutust, sh rahvusvaheliselt;
- **luuakse ja rakendatakse paindlikke töövorme, sh toetatakse e-teenuste laiemat kasutamist tugiteenuste osutamisel ja tugispetsialistide rotatsiooni.**

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

Poliitikasuunad ja tegevused:

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