

Programm Pädevad ja motiveeritud õpetajad ning haridusasutuste juhid 2016-2019

Sisukord

1. Tulemusvaldkond <i>haridus</i>	2
2. Programmi taust ja vajalikkuse põhjendus	2
3. Programmi eesmärk ja mõõdikud	3
4. Programmi meetmed ja tegevused	4
4.1. Meede 1: Õpetajate ja haridusasutuste juhtide täiendusõppesüsteemi kujundamine sh kompetentsikeskuste väljaarendamine õpetajakoolituse ning kasvatusteaduste arengu eest vastutavate Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli juures	4
4.2. Meede 2: Õpetaja ja haridusasutuse juhi ameti atraktiivsuse suurendamine/väärtustamine	8
5. Programmi elluviimist toetavad ja võimaldavad poliitikainstrumendid	10
6. Programmi tegevuste eeldatav mõju läbivatele teemadele	11
7. Programmi juhtimiskorraldus	12
8. Rahastamiskava	12
9. Tegevuskava	14

1. Tulemusvaldkond *haridus*

2. Programmi taust ja vajalikkuse põhjendus

Alus-, üld- ja kutsehariduses töötas 2014/2015. õa alguses 24 224¹ õpetajat (õpetaja arvestuslikke ametikohti oli 20 666). Kõige rohkem õpetajaid oli vanuses 50–59 (7135 inimest ehk 29,5% õpetajaskonnast), vanuserühm 60+ oli suurem kui alla 30aastaste vanuserühm. Alla 30-aastaseid õpetajaid oli 2474 (10,2%) ja üle 60-aastaseid 3477 (14,4% kogu õpetajaskonnast).

Ebaühtlane vanuseline struktuur on üks põhjuseid, miks Eesti jaoks õpetajaameti maine ja atraktiivsuse tõstmine suur väljakutse. TALIS 2013² andmetel leiab 86% õpetajatest (TALISi keskmine näitaja oli 69%) ning 88% koolijuhtidest (TALISi keskmine näitaja oli 56%), et õpetajaamet ei ole ühiskonnas väärtustatud. Sama uuring tõi välja, et õpetajate arusaam oma töö väärtusest sõltub tugevasti õpetajaameti meediakuvandist, töötasu suuruselt, õppekava mahust, õpetajate positsioonist lastevanemate ja õpilaste silmis, töökoormusest jne. Mitme loetletud teguri sisu on viimastel aastatel muutunud, kuid kõiki uuendusi ei ole veel omaks võetud või pole nad tegevustes juurdunud. Programmi tegevused toetavad muudatuste juurdumist.

Õpetaja roll on toetada õppija kujunemist ennast juhtivaks õppijaks, kes tuleb iseseisvalt toime muudatustega keskkonnas ning võtab vastutuse oma arengu ja õpivalikute eest³. Õpetajad ja haridusasutuste juhid on seda lähenemist mõttelaadina omaks võtnud. Ka uuringute tulemused (näiteks TALIS 2013) on näidanud, et Eesti õpetajad usuvad konstruktivistlikesse pedagoogilistesse, õpilasi aktiveerivatesse õpikäsitustesse. Samas aga rakendavad nad klassitunnis aktiveerivaid meetodeid – rühmatööd, projektõpet ja IKT vahendeid – harva

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

Programmi toel arendatakse õpetajakoolituse eest vastutavate ülikoolide juures välja kompetentsikeskused, millest peaks saama haridusvaldkonna DNA kandjad ning tuumkompetentsi loojad ja jagajad. See nõuab panustamist õppejõudude arendamisse. Ilma selleta ei ole võimalik, et kompetentsikeskused koondavad maailma parimad kogemused ja Eesti meetoodilise oskusteabe, pakuvad keskkonda uuenduslike lahenduste väljatöötamiseks ning panustavad nende rakendamisse, lõimivad teoreetilised õpingud praktikaga, algatavad ja koordineerivad ülikoolide ja koolide ühisprojekte ja uuringuid jpm

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

¹ Õpetajate arvude allikas: Haridussilm, seisuga 05.01.2015.a.

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

³ Eesti elukestva õppe strateegia 2020, lk 6 ja 7

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

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

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

- Eesmärk nr 1. Muutunud õpikäsitus. Programmis viiakse ellu meetet 1.3 Üldhariduskoolide, lasteaedade ja kutseõppeasutuse õpetajate ja koolijuhtide koolitussüsteemi kujundamine, meetet 1.5 Kompetentsikeskuste väljaarendamine ning toetatakse meetme 1.4 Õpikäsituse rakendamist toetavate koostöövormide loomine ja toetamine rakendumist.
- Eesmärk nr 2. Pädevad ja motiveeritud õpetajad ja koolijuhid. Programmis viiakse ellu meetet 2.1 Õpetajate keskmise töötasu tõstmine tasemele, mis tagab koolis töötamise arvestatavaks valikuks parimatele, meetet 2.2 Õpetaja töö hindamine ning tööpanusest ja tulemuslikkusest lähtuva tasumäära kehtestamine rakendumine, meetet 2.3 Koolijuhi pädevusnõuete kehtestamine ja nende regulaarne hindamine ning meetet 2.4 Õpetajaameti populariseerimise programmide käivitamine.

3. Programmi eesmärk ja mõõdikud

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

Programm aitab kaasa järgmiste EÕS eesmärkide saavutamist mõõtvate võtmenäitajate täitmisele⁴:

Mõõdik	Algtase	2016	2017	2018	2019
Madala haridustasemega mitteõppivate 18–24-aastaste osakaal (%), sh mehed, naised	10,5 (2012) 14, 7,1	10,5	<10	<10	<9,5
Tipptasemel oskustega (PISA uuringus 5. ja 6. taseme saavutanud) õpilaste osakaal (%): funktsionaalne lugemisoskus;	PISA 2012 8,4	ei mõõdeta	ei mõõdeta	PISA 2018 10	ei mõõdeta
matemaatiline kirjaoskus;	14,6			16	
loodusteaduslik kirjaoskus	12,8			14,4	

⁴ EÕS lk 19

Munitsipaalkoolide õpetajate keskmine palgatase võrreldes riigi keskmise palgaga	102 (2014)	105	täpsustub 2016	täpsustub 2017	120
--	---------------	-----	-------------------	-------------------	-----

Õpikäsituse muutumist mõõtev võtmenäitaja töötatakse välja 2016. aasta jooksul.

4. Programmi meetmed ja tegevused

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

Meetme eesmärk ja mõõdikud

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

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

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

Mõõdik	Algtase (aasta)	2016	2017	2018	2019
Madalal tasemel oskustega (PISA uuringus alla 2. taseme saavutanud) õpilaste osakaal (%): funktsionaalne lugemisoskus; matemaatiline kirjaoskus; loodusteaduslik kirjaoskus	PISA 2012 9,1 10,5 5,0	ei mõõdetamata	ei mõõdetamata	PISA 2018 7,5 8,0 5,0	ei mõõdetamata
Põhikoolist väljalangevus kolmandas kooliastmes (%)	0,60 (2012)	hoida taset	hoida taset	hoida taset	hoida taset
Õppetöö katkestajate määr (%) 1) gümnaasiumis / väljalangevus gümnaasiumi 1. õppeaastal. 2) kutseõppeasutustes (kutsekeskhariduse tasemel 1. õppeaastal)	1,1 (2012) 25,8 (2012)	<1 23	<1 22	<0,9 <22	<0,9 <21
Osakaal (%) koolitustel (maht vähemalt 30 ak tundi) osalenud õpetajatest ja haridusasutuse juhtidest, kes said koolituse lõppedes kvalifikatsiooni ⁵	95	96	97	97	97

⁵ Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava 2014 – 2020 prioriteetse suuna 1 „Ühiskonna vajadustele vastav haridus ja hea ettevalmistus osalemaks tööturul“ eesmärgi 2 „Õpetajate, õppejõudude, koolijuhtide ja noorsootöötajate õpetamispädevuse parandamine, et rakenduks iga õppija individuaalset ja sotsiaalset arengut toetav, õpioskusi, loovust ja ettevõtlikkust arendav õpikäsitus kõigil haridustasemetel ja -liikides“

Koolijuhtide osakaal (%), kes võtsid ette meetmeid, toetamaks õpetajate koostööd uute õpetamispraktikate väljaarendamiseks (TALIS)	58 (2013)	ei mõõdetata	ei mõõdetata	75	ei mõõdetata
Õpilaste osakaal (%), kes väidavad, et on koolis õnnelikud (PISA)	66 (2012)	ei mõõdetata	ei mõõdetata	72	ei mõõdetata

Meetme vastutaja

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

Meetme sihtrühm

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

Meetme tegevused

Tegevus 1.1: Keskse täiendusõppe koordineerimine õpetajate ja koolijuhtide täiendusõppekeskuses

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

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

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

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

tulemusindikaator. Arvestatakse kõiki pikematel (vähemalt 30 akad. tundi) koolitustel osalenuid, kes lõpetasid positiivse tulemusega (said tunnistuse või kvalifikatsiooni). Arvutatakse suhtarvuna kumulatiivselt, kui palju kõigist perioodi jooksul pikematel koolitustel alustanutest on aruandeaasta lõpu seisuga edukalt lõpetanud ja saanud kvalifikatsiooni. Arvutuskäik: vähemalt 30-tunnised kursused edukalt lõpetanute (kvalifikatsiooni saanute) arv / vähemalt 30-tunnistel kursustel selleks hetkeks õppima asunute koguarv.

- Jätkatakse eestikeelsele õppele üleminekut toetava keeleõppega, varasemast suuremat rõhku pannakse kaasava hariduse põhimõtete juurutamisele ja meeskonnakoolitustele. Haridusasutuste juhtide täiendusõppes on kesksel kohal õppe- ja kasvatusprotsessi juhtimine ning uue õpikäsituse rakendamine. Edendatakse koolimeeskondade ja teisi õpikäsituse rakendumist toetavaid koostöö- ja koosõppevorme. Kogukonna liikmeid kaasatakse koolimeeskonna hulka haridusküsimuste aruteludesse. Õpetajate mõjusamaks toetamiseks probleemide lahendamisel ning ennetustöö tõhustamiseks kaasatakse meeskonnakoolitusse tugispetsialiste. Samuti toetatakse erinevaid võrgustikukombinatsioone (haridusasutuste sisene, haridusasutused omavahel, haridusasutus ja kohalik kogukond, haridusasutused ja ülikoolid, rahvusvaheline koostöövõrgustik, aineühendused jne) uueneva õpikäsituse juurutamisel.
- Täiendusõppe teemad tulenevad partnerite vahel kokku lepitud prioriteetidest ning kajastuvad täiendusõppeplaanis. Prioriteetsete teemade pikkus/kestus on erinev. Mõni prioriteet on fookusega üks aasta, mõni teine võib kesta mitu aastat. Keskset pakutava täiendusõppe prioriteetsed teemad määratleb HTM koostöös partneritega, lähtudes EÕSist, hariduskorralduse muudatustest ning nende analüüsi ja seire tulemustest. Tulemust kasutatakse ressursside planeerimise alusena. Kokkulepitud prioriteetidid on sisendiks ülikoolidele täiendusõppe õppekavadele ja teistelt pakkujatelt täiendusõppe tellimisele. Täiendusõppes arvestatakse sihtrühmaliikmete teadmiste ja kogemuste erineva tasemega ning luuakse võimalused nii baasteadmiste omandamiseks kui ka osaluseks meistiklassides, arenguprogrammides jms. Täiendusõppe sisu põhineb kutsestandardil/kompetentsimudelil ning on vastavuses kvaliteedikriteeriumidega. Keskse täiendusõppe plaan koostatakse igal aastal vähemalt aastase vaatega.
- Kompetentsikeskuste tegevustesse kaasatakse praktikuid ning arendatakse koostööd eriala-, ameti- ja kutseliitude/-ühendustega, et tõhustada praktilise tegevuse ning teadus- ja arendustöö lõimumist.
- Viiakse läbi ja osaletakse haridusvaldkonna uuringutes ning vajadusel tõlgitakse, antakse välja ja levitatakse nüüdisaegset erialast kirjandust.

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

Tegevus 1.3: Koolituse pakkujate kvaliteedinõuete väljatöötamine

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

Tulemus: Kriteeriumid on uuendatud.

Tegevus 1.4: Kompetentsikeskuste kontseptsioonide ja tegevuskavade elluviimise seire

- Kompetentsikeskuste kontseptsioonid ja tegevuskavad töötati välja 2015. aasta jooksul. Oma tegevusi mobiliseerides, omavahel ja ka laiemalt koostööd tehes on kompetentsikeskustel võimalus kujuneda haridusinnovatsiooni vedajateks. Aastal 2018 toimub tegevuskavade täitmise vaahhindamine. Kompetentsikeskusi koordineerib ühine katusorganisatsioon, kes hindab kompetentsikeskuste tulemuslikkust ja mõju. Katusorganisatsioon moodustatakse 2016. aasta jooksul.
- Kompetentsikeskuste pakutavad lahendused hõlmavad nii alus-, üld-, kui ka kutseharidust. Kompetentsikeskused toetavad ja suunavad asjatundlikult uute õppekavade ja tänapäevase õpikäsituse ning kaasava hariduse rakendamist, pakuvad keskkonda uuenduslike lahenduste väljatöötamiseks ning kaasavad ka teisi ametkondi vastavalt nende pädevusele. Kompetentsikeskustes töötatakse välja meetodid, korraldatakse täiendusõpet õpetajatele ja haridusasutuste juhtidele, õppejõududele ning toetatakse ja nõustatakse neid nende töös, sh

õpetajaid aine-, kutseõppe- ja didaktikaalaselt. Selle saavutamine eeldab õppejõudude arendamist mh rahvusvahelisel tasandil.

- Kompetentsikeskused arendavad välja koostöömudeli didaktikaalase pädevuse jagamiseks teiste kõrgkoolidega.

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

Tegevus 1.5: Õppejõudude ja õpetajate metoodilise ja didaktilise pädevuse arendamine

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Meede 2: Õpetaja ja haridusametuse juhi ameti atraktiivsuse suurendamine/väärtustamine

Meetme eesmärk ja mõõdikud

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

Mõõdik	Algtase (aasta)	2016	2017	2018	2019
30-aastaste ja nooremate õpetajate osakaal (%) üldhariduskoolides	10,3% (2012)	11,5	12	>12,5	täpsustub 2017
Konkurents õpetajakoolituse õppekohtadel	täpsustub 2016	täpsustub 2016	täpsustub 2016	konkurss on kasvanud	täpsustub 2017
Õpetajate sooline struktuur naised/mehed (%) üldhariduskoolides	85,7 : 14,3 (2012)	82:18	80:20	75 : 25	täpsustub 2017
Õpetajate osakaal (%), kes leiavad, et amet on ühiskonnas väärtustatud (TALIS)	13,7 (2013)	ei mõõdeta	ei mõõdeta	20	ei mõõdeta

Meetme vastutaja

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

Meetme sihtrühm

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

Meetme tegevused

Tegevus 2.1: Õpetajatele väärrika töötasu tagamine

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

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

Tegevus 2.2: Õpetaja ja õppejõu töötasu diferentseerimise aluste väljatöötamine

Õpetajate töötasu vastavusse viimiseks tööpanuse ja tulemuslikkusega töötatakse koostöös kutseõppeasutuste ja üldhariduskoolide juhtidega välja õpetajate töö tulemuslikkuse hindamise ja

tasustamise alused. Õpetajatega toimuvad regulaarsed aastavestlused (eesmärgistamine ja tagasiside), mis on osaks organisatsiooni professionaalse kapitali arendamise süsteemist. Kõrgkoolid töötavad koostöös välja õppejõu tulemuslikkuse hindamise põhimõtted, lähtudes Eesti elukestva õppe strateegia 2020 eesmärkidest.

Tulemus: Töö hindamine ja tasustamine põhinevad samadel väärtustel.

Tegevus 2.3: Haridusasutuste juhtide hindamissüsteemi loomine ja rakendamine

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

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

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

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

Tegevus 2.4: Täiendusõppesüsteemi ja hindamist toetavate infosüsteemide loomine ja kasutuselevõtt

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

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

Tegevus 2.5: Direktorite järelkasvuprogrammide väljatöötamine ja läbiviimine

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

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

Tegevus 2.6: Õpetajaameti mainet ja atraktiivsust tõstvate programmide loomine ja läbiviimine

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

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

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

Tegevuste kolm peamist sihtrühma on:

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

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

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

5. Programmi elluviimist toetavad ja võimaldavad poliitikainstrumendid

Programm on seotud järgnevate arengukavadega ja EÕSi programmidega:

- Üldharidusprogrammi ja kutseharidusprogrammiga on sidusus neis programmides kirjeldatud poliitikate ja põhimõtete kaudu. Kutseharidusprogrammist tuleb muu hulgas sisend kutseõpetajate erialakoolitusteks.
- Koolivõrguprogrammi käigus koolivõrgu korrastamisel vabanev rahaline ressurss suunatakse õpetajate töötasusse.
- Tööturu ja õppe tihendama seostamise programmist toetatakse õpetajate, haridusasutuse juhtide ja õppejõudude ettevõtlikkuse ja ettevõtluse alast kompetentsi, sh parandatakse finantskirjaoskust.
- Tööturu ja õppe tihendama seostamise programmi tegevuses „Praktikakorralduse arendusprogramm kutse- ja kõrghariduses“ hõlmatakse õppeasutuste ja ettevõtete praktikajuhendajate koolitus ja praktikaarendus.
- Digipöörde programmi kaudu luuakse digipädevuste hindamismudelid ning kaetakse programmi raames loodavate ja finantseeritavate lahenduste kasutamist toetav täiendusõpe.
- Täiskasvanuhariduse programmi kaudu korraldatakse täiskasvanute gümnaasiumite õpetajate ja koolijuhtide infoseminare, ühisõppimist, õppevisiite teistesse riikides jmt, eesmärgiga parandada valmisolekut madala haridustaseme ja oskustega täiskasvanuid õppesse tuua ning õpet paindlikumaks muuta.
- Kõrgharidusprogrammiga on sidusus kompetentsikeskuste kaudu, mis luuakse õpetajaid koolitavate kõrgkoolide juurde.

- Laste ja pere arengukavaga on ühine eesmärk - toetada iga lapse arengut.
- Meede 1 panustab Eesti keele arengukava eesmärkide täitmisesse.
- Programmi tegevused aitavad kaasa Infoühiskonna Arengukava 2020 rakenduskavas HTM vastutusel olevale tegevuse "Jätkatakse õpetajate ja õppejõudude koolitusi õpilastele IKT baasoskuste andmiseks" elluviimisele.
- Lõimuv Eesti 2020 eesmärkide saavutamisse panustab programm, toetades personaalsemat lähenemist tagava õpikäsituse rakendamist.
- Aktiivselt vananemise arengukava 2020 täitmisest toetab programm, aidates säilitada konkurentsivõimet tööturul, suurendes kaasatust ja sotsiaalset sidusust.
- Säästev Eesti 21 eesmärkide saavutamisse panustab programm, võimaldades oodatud muutuste realiseerimist õpetamisstiilis, hindamismeetodites, koostöösuhete arendamisel lastevanemate ning kogukonnaga, uute juhtimismeetodite ja tehnoloogiate kasutamisel.
- Programmi tegevused aitavad kaasa „Hariduslike erivajadustega õpilaste õppekorralduse kontseptsiooni“ (kinnitatud haridus- ja teadusministri poolt 13.12.2013. a) põhimõtete ja eesmärkide elluviimisele.

6. Programmi tegevuste eeldatav mõju läbivatele teemadele

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

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

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

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

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

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

7. Programmi juhtimiskorraldus

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

Programmi kõikide meetmete, tegevuste elluviimise eest ja sihttasemetega saavutamise eest vastutab HTM. Programmi rakendamist juhib HTM-i õpetajaosakond. Strateegia programmide või programmi ja toetavate instrumentide omavahelise kooskõla parandamiseks moodustatakse programmi elluviimist koordineeriv kogu.

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

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

Programmi avalikustatakse HTM-i kodulehel.

8. Rahastamiskava

Meede	Tegevus	Tulud / Kulud /Investeeringud /Finantserimistehingud	2016. a eelarve Eelnõu (EUR)	2017. a RES (EUR)	2018. a RES (EUR)	2019. a RES (EUR)
-	-	Tulud	-3 298 236	-2 847 457	-4 130 472	-2 751 565
-	-	KOKKU	-3 298 236	-2 847 457	-4 130 472	-2 751 565
1. Õpetajate ja haridusasutuste juhtide täiendusõppesüsteemi kujundamine sh kompetentsikeskuste väljaarendamine õpetajakoolituse ning kasvatusteaduste arengu eest vastutavate Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli juures	1.1. Keskse täiendusõppe koordineerimine õpetajate ja koolijuhtide täiendusõppekeskuses	Kulud	200 000	170 000	170 000	170 000
	1.2. Õpetajate, haridusasutuse juhtide, koolimeeskondade täiendusõpe ja uuringud	Kulud	2 959 271	2 592 189	2 599 174	2 600 284

Meede	Tegevus	Tulud / Kulud /Investeeringud /Finantseerimistehingud	2016. a eelarve Eelnõu (EUR)	2017. a RES (EUR)	2018. a RES (EUR)	2019. a RES (EUR)
	1.3. Täiendusõppe kvaliteedi tagamiseks töötatakse välja kvaliteedinõuded koolituse pakkujale	Kulud	0	0	8 500	0
	1.4. Kompetentsikeskuste kontseptsioonide ja tegevuskavade elluviimise seire	Kulud	0	8 500	0	0
	1.5. Õppejõudude arendamine, kõrgkoolididaktika kursuste pakkumine ning õpetajate nõustamine ja didaktikaalase pädevuse arendamine.	Kulud	868 748	1 492 832	2 374 122	1 749 363
	1.6. Õpetajate esma- ja täiendusõppe õppekavade vastavuse viimine tööturu vajadustega	Kulud	0	0	701 250	0
	1.7. Õpetajaametisse alternatiivsete õpiteede ja töökogemuse kaudu sisenemiseks võimaluste loomine.	Kulud	10 000	8 500	36 550	5 100
	1.8. Hariduses võrdseid võimalusi loovate parendusprojektide läbiviimine üldhariduskoolide ja ülikoolide koostöös	Kulud	0	255 000	0	0
1. Õpetajate ja haridusasutuste juhtide täiendusõppesüsteemi kujundamine sh kompetentsikeskuste väljaarendamine õpetajakoolituse ning kasvatusteaduste arengu eest vastutavate Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli juures Kokku			4 038 019	4 527 021	5 889 596	4 524 747

Meede	Tegevus	Tulud / Kulud /Investeer ingud /Finantse erimisteh ingud	2016. a eelarve Eelnõu (EUR)	2017. a RES (EUR)	2018. a RES (EUR)	2019. a RES (EUR)
2. Õpetaja ja haridusametuse atraktiivsuse suurendamine	2.1. Õpetajatele väärrika töötasu tagamine	Kulud	268 605 537	261 660 119	261 660 119	261 660 119
	2.2. Õpetaja ja õppejõu töötasu diferentseerimise aluste väljatöötamine	Kulud	20 000	0	0	0
	2.3. Haridusasutuste juhtide hindamissüsteemi loomine, rakendamine	Kulud	105 000	56 250	51 000	34 000
	2.4. Täiendusõppe- süsteemi toetavad infosüsteemide loomine ja kasutuselevõtt	Kulud	300 000	85 000	29 750	29 750
	2.5. Direktorite järelkasvuprogram mide väljatöötamine ja läbiviimine	Kulud	60 000	51 000	51 000	51 000
	2.6. Mainekuvandit tõstvate programmide loomine ja läbiviimine	Kulud	1 435 200	1 412 200	1 395 200	1 395 200
2. Õpetaja ja haridusametuse juhi ameti atraktiivsuse suurendamine Kokku			270 525 737	263 264 569	263 187 069	263 170 069
		Kulud KOKKU	274 563 756	267 791 590	269 076 665	267 694 816

9. Tegevuskava

Meetme nr	Tegevus ja lõpptulemus	Vastutaja/ Elluviija	Tulemus või väljund ja tähtaeg või elluviimise periood			
			2016	2017	2018	2019
1	1.1 Keskse täiendusõppe koordineerimine õpetajate ja koolijuhtide täiendusõppekeskuses Tulemus: Täiendusõppekeskuse töö on käivitunud. Personal on kompetentne ning rahulolu teenusega kõrge.	HTM/ Innove	Teenuste pakett on täies mahus käivitatud.		Teenuse saajate rahulolu teenusega on kõrge (rahulolu indeks/soovitusindeks).	
	1.2 Õpetajate, haridusasutuste juhtide, koolimeeskondade täiendusõpe ja uuringud (EÕS RK p 1.3.2, p1.3.3, p1.4.1, p 1.4.2, p 4.4.2, p 4.1.4 j a p 4.1.6). Tulemus: Pakutav täiendusõpe on sihtrühmade vajadustest lähtuv ja ajakohane nii sisult kui vormilt.	HTM/ Ülikoolide kompetentsikeskused ja Innove	2016 aasta lõpuks on koolitustel (maht vähemalt 32 ak tundi) osalenud ja kvalifikatsiooni saanud 5000 õpetajat ja 500 haridusasutuse juhti. ⁶		2018 aasta lõpuks on koolitustel (maht vähemalt 32 ak tundi) osalenud ja kvalifikatsiooni saanud 17 000 õpetajat ja 1000 haridusasutuste juhti.	
	1.3 Koolituse pakkujate kvaliteedinõuete väljatöötamine Tulemus: keskselt finantseeritava ja korraldatava täienduskoolituse kvaliteedi hindamiseks on kriteeriumid uuendatud.			Kvaliteedinõuded on uuendatud ja asjakohased.		

⁶ Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava 2014 – 2020 prioriteetse suuna 1 „Ühiskonna vajadustele vastav haridus ja hea ettevalmistus osalemaks tööturul“ eesmärgi 2 „Õpetajate, õppejõudude, koolijuhtide ja noorsootöötajate õpetamispädevuse parandamine, et rakenduks iga õppija individuaalset ja sotsiaalset arengut toetav, õpioskusi, loovust ja ettevõtlikkust arendav õpikasutus kõigil haridustasemetel ja –liikides“ väljundindikaator.

<p>1.4 Kompetentsikeskuste kontseptsioonide ja tegevuskavade elluviimise seire (EÕS RK p 1.5) Tulemus: Kompetentsikeskuste teenuste paketid on täiel määral rakendunud. Teenused on jätkusuutlikud ka väheneva kaasfinantseerimise tingimustes.</p>	<p>HTM/ Ülikoolide kompetentsikeskused</p>	<p>Tegevuskavas 2016. aastaks seatud eesmärgid on saavutatud. Koostöömudel koolide ja teise kõrgkoolidega didaktikaalase pädevuse jagamiseks on loodud.</p>	<p>Tegevuskavas 2017. aastaks seatud eesmärgid on saavutatud.</p>	<p>Tulemuste vaahhindamine on toimunud. Edasises tegevuskavas, ülesannetes ja rahastamises on kokkulepitud.</p>	<p>Tegevuskavas 2019. aastaks seatud eesmärgid on saavutatud. Teenuste pakkumine on kujundatud jätkusuutlikuks ka väheneva kaasfinantseerimise tingimustes.</p>
<p>1.5 Õppejõudude ja õpetajate metoodilise ja didaktilise pädevuse arendamine (EÕS RK p1.5 ja p 4.1.5). Tulemus: Rahulolu pakutava teenusega on kõrge. Teenuse pakkumine on jätkusuutlik ka väheneva kaasfinantseerimise tingimustes.</p>	<p>Ülikoolide kompetentsikeskused</p>	<p>Õpetajate nõustamis-süsteem on käivitunud.</p>	<p>Professionaalset arengut toetavate tegevuste kogu pakett on rakendunud.</p>	<p>Õppejõudude täiendusõppesse on perioodil 2015 - 2018 investeeritud vähemalt 300 000 EUR ja sellest on saanud osa vähemalt 300 isikut. Rahulolu pakutava teenusega on kõrge (mõõdikuks on klientide soovitusindeks).</p>	<p>Teenusepakett on uuendatud. Väljatöötatud on mudel teenuste pakkumiseks suureneva omafinantseerimise tingimustes.</p>
<p>1.6 Õpetajate esma- ja täiendusõppe õppekavade vastavusse viimine tööturu vajadustega (EÕS RK p 1.3.1., p 4.4.2, p 1.3.5) Tulemus: Õpetajakoolituse õppekavad vastavad tööturu vajadustele. Esma-ja täiendusõpe on seostatud ja moodustavad terviku.</p>	<p>Õpetajakoolituse eest vastutavad ülikoolid</p>	<p>Uuendatud praktikamudel on rakendunud kõigis õpetajakoolituse õppekavades. Lisaeriala on aasta</p>	<p>Täiendusõpe, esmakoolitus ja kutse aasta moodustavad ühtse terviku. Lisaeriala on aasta</p>	<p>Lisaeriala on aasta jooksul omandanud 150 õpetajat.</p>	<p>Lisaeriala on aasta jooksul omandanud 130 õpetajat.</p>

			jooksul omandanud 60 õpetajat.	jooksul omandanud 130 õpetajat.		
	<p>1.7 Õpetajaametisse sisenemiseks võimaluste loomine erinevate õpiteede ja töökogemuse kaudu (EÕS RK p 1.3.6). Tulemus: Loodud on võimalus arendada oma pedagoogilisi kompetentse, et siseneda õpetajaametisse teistelt elualadelt kutse taotlemise kaudu.</p>	HTM/ õpetajakoolituse eest vastutavad ülikoolid ja kutse andja.		Ametisse on võimalik siseneda alternatiivseid teid pidi kutse taotlemise kaudu.	Ametisse on võimalik siseneda alternatiivseid teid pidi kutse taotlemise kaudu (siht 8 inimest aasta 2018 jooksul).	Alternatiivset teed pidi kutse omistamise kaudu ametisse sisenejate arv on kasvanud 25% (ei arvestata ülikooli lõpetamisel kutsetunnistuse saanud, vaid üksnes alternatiivset teed pidi sisenejaid).
	<p>1.8 Võrdseid haridusvõimalusi loovate parendusprojektide läbiviimine üldhariduskoolide ja ülikoolide koostöös (EÕS RK p 1.4.2). Tulemus: Projektis osalenud koolide juhtimisvõimekus on parenenud. Õpetajate uurimispädevus on tõusnud. Õppejõududel on regulaarne kontakt praktilise koolieluga.</p>	HTM/õpetajakoolituse eest vastutavad ülikoolid	Haridusasutustele pakutakse nende vajadustele vastavaid arendusprojekte.	Haridusasutustele pakutakse nende vajadustele vastavaid arendusprojekte.	2015/2016 alustanud projektide tulemuste hindamine on toimunud. Iga aastaselt (alates 2016) on konkreetse programmi raames olnud kaasatud vähemalt 8 õppeasutust.	Programmidesse on kaasatud vähemalt 8 õppeasutust.
2	<p>2.1 Õpetajatele väärrika töötasu tagamine (EÕS RK p 2.1). Tulemus: Munitsipaalkoolide õpetajate keskmine palgatase on 20% kõrgem kui riigi keskmine palk.</p>	HTM/sihtrühma esindusorganisatsioonid			1,0	

<p>2.2 Õpetaja ja õppejõu töötasu diferentseerimise aluste väljatöötamine (EÕS RK p 2.2.1, p 2.2.2, p 2.2.3).</p> <p>Tulemus: Töö hindamine ja tasustamine põhinevad samadel väärtustel.</p>	HTM/ Innove	Töötasu diferentseerimise alustes on kokkulepe saavutatud.	Kokkulepitud alused on kasutusele võetud.		Õpetajate töötasu uuring on läbiviidud.
<p>2.3 Haridusasutuste juhtide hindamissüsteemi loomine ja rakendamine (EÕS RK p 2.3.1 ja p 2.3.3).</p> <p>Tulemus: Haridusasutuse juhi pädevusnõuded on ajakohased ning nende täitmist on võimalik mõõta. Haridusasutuse juhid on saanud sisulist tagasisidet oma töösooritusele ja ametialasele arengule. Kasutusele on võetud nii ametist välja juhatamise meetmeid alasooritajate korral kui ka pakutud võimekatele uusi arengu- ja karjäärivõimalusi haridusvaldkonnas</p>	HTM/Innove	Kutsekoolide direktorite hindamissüsteem on loodud.	Koolielseste lasteasutuste direktorite hindamissüsteem on väljapakutud.	Kõikide sihtrühmade osas on hindamised käivitatud.	<p>Aasta lõpuks on vähemalt ühe korra hinnatud kõiki ametis olevaid üldhariduskoolide direktoreid, kes olid ametis 2015 sept.</p> <p>Kõiki kutsekoolide direktoreid on hinnatud.</p>
<p>2.4 Täiendusõppesüsteemi ja hindamist toetavate infosüsteemide loomine ja kasutuselevõtt (EÕS RK p 2.2.1 ja p 2.2.2).</p> <p>Tulemus: Keskne koolituskeskkond ja kompetentside hindamise keskkond on koolijuhtide ja õpetajate poolt hinnatud tööriist oma kasutajamugavuse ja praktilisuse poolest ning võimaldab</p>	HTM/HITSA ja teised partnerid	<p>1) Rahulolu koolitusinfo kättesaadavusega on tõusnud.</p> <p>2) Hindamise e-keskkond on kasutuselevõtuks valmis.</p>	35% üld- ja kutsehariduse õpetajatest ja juhtidest kasutab kompetentside hindamise keskkonda.	<p>55% üldhariduskoolide õpetajatest ja juhtidest kasutab kompetentside hindamise keskkonda.</p> <p>45% kutsekoolide õpetajatest ja juhtidest kasutab kompetentside hindamise keskkonda.</p>	<p>65% üldhariduskoolide õpetajatest ja juhtidest kasutab kompetentside hindamise keskkonda.</p> <p>55% kutsekoolide õpetajatest ja juhtidest kasutab kompetentside hindamise keskkonda.</p>

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

			lähtetoetust ning toetatakse algaja õpetaja kutseaasta läbiviimist.	3) Makstakse õpetajakoolituse stipendiumeid, noore õpetaja lähtetoetust ning toetatakse algaja õpetaja kutseaasta läbiviimist.	3) Makstakse õpetajakoolituse stipendiumeid, noore õpetaja lähtetoetust ning toetatakse algaja õpetaja kutseaasta läbiviimist.	toetatakse algaja õpetaja kutseaasta läbiviimist.
--	--	--	---	--	--	---

Kristi Mikiver
õpetajaosakonna juhataja