

# HARIDUSSTRATEEGIA TÖÖRÜHM: ÕPPIMINE KUI KOOSTÖÖ JA ÕPETAJA KUI TEEJUHT

## TULEVIKUVAADE

Elukestva õppe strateegias<sup>1</sup> on aastateks 2014–2020 eesmärgiks seatud iga õppija individuaalset ja sotsiaalset arengut toetava, õpioskusi, loovust ja ettevõtlikkust arendava õpikäsituse rakendamine kõigil haridustasemetel ja -liikides. Õppijakeskse õpikäsituse juurdumise eesmärgiga on otseselt seotud ka strateegiline eesmärk viia õpetaja/õppejõu ja koolijuhi töö hindamine ja tasustamine vastavusse nende ametikohtadele esitatavate nõuete ja töö tulemuslikkusega.

Vaadates maailmas toimuvaid arenguid ja arvestades seniseid poliitikavalikuid peab ekspertide hinnangul<sup>2</sup> jätkuma liikumine õppijakeskse ja koostöise õppimise ning õpetamise suunas. Haridussüsteemilt oodatakse iga inimese võimestamist ja tema võimekuste väljaarendamist, et tagada võrdsed võimalused eneseteostuseks ja toimetulekuks eri rollides ühiskonnas ja tööturul.

Olulised märksõnad, mis iseloomustavad kvaliteetset õppimise ja õpetamise protsessi on tähenduslikkus, mõtestatus, õppija ja õpetaja autonoomia ning koos otsustusvabadusega ka õppija vastutus oma õpitee ja oskuste profiili kujundamise eest. Õppimisel ja õpetamisel on seega tähtis tihe koostöö eri osaliste ning ka haridustasemetel ja -liikide vahel, teadlik ja süstemaatiline tagasi- ja edasisidestamine.

Senisest enam on väärtustatud koolirõõm – nii õppijate kui ka õpetajate subjektiivne heaolu. Haridussüsteemi roll väärtuskasvatases ja teadusliku mõtteviisi juurdumisel ning (allika)kriitilise mõtlemise kujundamisel kasvab.

Muutused õppimises ja õpetamises, nt personaalse õpitee kujundamine, õpikeskkondade suurem heterogeensus, hariduse sisu ajakohastamine jne tähendavad ka muutusi õpetajaametis ning õpetaja rolli ümbermõtestamist. Suureneb tugispetsialistide roll ja võrgustikutöö olulisus ning teiste spetsialistide (haridustehnoloogid, hariduslogistikud) panus õppijate toetamisse.

Tõdetakse<sup>3</sup>, et muutunud õpieesmärkidest tulenevalt peab muutuma ka õppemetoodika. Näiteks saab õpimotivatsiooni tõsta ainevaldkondi lõimiva probleemikeskse metoodika abil, kuid selle rakendamist takistab õpetajate ettevalmistus üksnes oma aine või eriala spetsiifikast lähtudes.

Eesti hariduse kõrge kvaliteedi hoidmiseks on vajalik pidev hariduse ja teaduse koostöö. Sellel koostööl on neli olulist tahku: (1) eestikeelse kõrghariduse ja eesti teaduskeele jätkusuutlikkuse tagamine; (2) hariduse sisu hoidmine tänapäeva teaduslikule maailmapildile vastavana ning selle rikastamine uute probleemide, teemade ja käsitlusviisidega; (3) õppeprotsessi ja haridusmaastikul toimuvate arengute teaduslik analüüs; (4) selle alusel innovatiivsete lahenduste leidmine hariduse edendamiseks ning õpetajate ja tugispetsialistide töö tõenduspõhiste meetodite väljatöötamine.<sup>4</sup>

## EESTI PRAEGUNE OLUKORD – KITSASKOHAD JA TUGEVUSED

### Pooltel teel nüüdisaegse õpikäsituse omaksvõtmisel

Õpikäsituse muutmist suunav raamistik<sup>5</sup> on välja töötatud ja eri osalised on teema tähtsust kinnitanud, kuid pole veel tekkinud ühtset arusaama koolikultuuri ja õpieesmärkide muutmise suunast ja viisidest.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Eesti elukestva õppe strateegia 2020 [\[link\]](#)

<sup>2</sup> Valk, A. (2019). Tark ja tegus Eesti 2035. Kolme eksperdirühma visioonidokumendi kokkuvõte. Haridus- ja Teadusministeerium. [\[link\]](#)

<sup>3</sup> Lauristin, M. ja Loogma, K. (eksperdirühma juhid). (2019). Heaolu ja sidususe visioon. [\[link\]](#)

<sup>4</sup> Samas.

<sup>5</sup> Raamistik koos seda toetavate alusmaterjalidega on kättesaadav: [www.hm.ee/opikasitus](http://www.hm.ee/opikasitus).

<sup>6</sup> Eesti elukestva õppe strateegia 2020 vahehindamine (pole veel avalikult kättesaadav).

Eestis on käivitatud mitmed programmid ja võrgustikud koolikultuuri õppijakeskemaks muutmiseks ja õpilaste heaolu suurendamiseks. Nii koolijuhtidele, õpetajatele kui ka koolimeeskondadele on loodud täienduskoolituse võimalused, kuid soovitud muutused ei ole veel avaldunud.

Üleriigilised regulaarsed rahuloluküsitlused näitavad, et kõigist koolielu aspektidest on õpilased (nii üldhariduskoolis kui ka kutseõppeasutustes) endiselt kõige kriitilisemad just aktiivsust toetava õpetamise suhtes<sup>7</sup>. Õpetajate uuring näitas omakorda, et aktiveerivate õppemeetodite kasutamine eeldab õpetajate enesetõhusust, koostööd kolleegidega ja seotust õpilastega. Eesti üldhariduse õpetajate enesetõhusus on nii TALISE kui ka teiste uuringute järgi pigem madal<sup>8</sup>.

Rahulolu haridusega ja koolirõõmu vähendab olulisel määral kiusamise kogemine, mis on üha enam päevakorral<sup>9</sup>.

Eesti koolides on mitmeid häid praktikaid toetava ja arendava tagasiside<sup>10</sup>, digioskuste ja muude üldpädevuste, õpikeskkondade mitmekesistamise (projektiõpe, muuseumipedagoogika, õuesõpe) rakendamiseks. Mitmed uuendused on tulemuslikult toetanud nüüdisaegse õpikäsituse põhimõtete kasutuselevõttu. Näiteks rahvusvaheline ICEE uuringus<sup>11</sup> tuuakse välja, et ettevõtlusõppes, sh Junior Achievementi ettevõtlusprogrammis osalenud õpilased õpivad ettevõtlusteadmiste kõrval praktiliselt rakendama ka matemaatika, loodusteaduste, keele, kirjutamise, tehnoloogia ja erioskuseid. Metoodika toetab lisaks üldpädevuste nagu meeskonnatöö, algatusvõime, vastutuse võtmise, suhtlemisoskuse jt kõrval ka akadeemiliste teadmiste motiveeritud omandamist. Kahjuks ei jõua parimad praktikad ja uuenduslikud õppemeetodid igasse kooli ning puuduvad tõhusad sekkumised struktuursete reformide ja õppekorralduse muudatuste elluviimiseks, et soovitud uuendused jõuaks kõikidesse haridusasutustesse ja õppekvaliteet oleks tagatud.

Kõrghariduses on samuti jätkuvalt valdavad traditsioonilised õppevormid, uuenduslikumaid formaate on enam kasutusele võetud rakenduskõrgkoolides<sup>12</sup>. Sarnast tendentsi kinnitavad ka teised uuringud<sup>13</sup>, <sup>14</sup>, mille kohaselt suurem osa üliõpilastest on küll rahul nii õppejõudude kui ka õpetamise kvaliteediga, aga hindavad kriitilisemalt õppejõudude oskust siduda oma ainet eluliste näidetega ning oskust anda ainet loovalt ja huvitaval, rakendades uuenduslikke õppemeetodeid.

### **Koolipidajate ja koolijuhtide roll oluliste juhtimisotsuste tegemisel ning õpetajate, tugispetsialistide, õppejõudude jt haridusvaldkonna töötajate töötingimused**

Ühelt poolt iseloomustavad üldhariduskoolide õpetajate töötingimusi Eestis väikesed klassid, madal õpilaste/õpetaja suhtarv ja väiksem kontakttundide arv kui teistes OECD riikides (v.a alushariduses). Kuigi Eestis kulub üldhariduses õpetajatel vähem aega kontakttundidele, ei ole nende koormus tingimata väiksem: suurem osa õpetaja tööajast kulub õpetajatöö teistele ülesannetele, nt nõustamine, osalus koolijuhtimises ja arendustegevustes ning muud kohustused.<sup>15</sup> Akadeemiliste töötajate keskmine tööpäev kestab õppesessiooni ajal 43 tundi, ent tööpäeva pikkus varieerub tugevalt ametikohtade lõikes – pikimaid tööpäevi on õpetajatel (50 tundi) ja nooremteaduritel (49 tundi)<sup>16</sup>. Uuringu tulemused näitavad, et kasvanud on teadustööle ja administratiivülesannetele kuluv aeg ning vähenenud on õpetamisega seonduvate tegevuste osakaal.

<sup>7</sup> SA Innove. (2018). 2018. aasta üldhariduskoolide rahuloluküsitluste tagasiside. [\[link\]](#)

<sup>8</sup> Übius jt. (2014). TALISE 2013. aasta aruanne. [\[link\]](#); Tartu Ülikooli ja Tallinna Ülikool. (2018). CD õpetaja pedagoogiliste teadmiste (ITEL) pilootuuringu Eesti raport. [\[link\]](#)

<sup>9</sup> SA Innove. (avaldamata). 2018 aasta üldhariduskoolide rahuloluküsitluste tulemused.

<sup>10</sup> Aksen, M., Jürimäe, M., Nõmmela, K., Saarsen, K., Sillak, S., Eskor, J., Vool, E., Urmann, H. (2018). Uuring: Eesti üldhariduskoolides kasutatavad erinevad hindamissüsteemid. Tartu: Tartu Ülikool. [\[link\]](#)

<sup>11</sup> ICEE research Project on the impact of entrepreneurship education. (2018). [Uuringuraport](#) ja [veebileht](#). [Eestikeelne lühikokkuvõte](#)

<sup>12</sup> SA Poliitikauuringute Keskus Praxis ja Tartu Ülikool. (avaldamisel). Akadeemilised töötajad teadmusühiskonnas.

<sup>13</sup> SA Poliitikauuringute Keskus Praxis. (2017). Eesti üliõpilaste eluolu 2016: rahvusvahelise üliõpilaste uuringu EUROSTUDENT VI Eesti analüüs. [\[link\]](#)

<sup>14</sup> Ernst & Young Baltic AS. (2017). Eesti kõrgkoolide 2015. a vilistlaste uuring. [\[link\]](#)

<sup>15</sup> OECD. (2018). Education at a Glance 2018, Estonian Factsheet. [\[link\]](#)

<sup>16</sup> SA Poliitikauuringute Keskus Praxis ja Tartu Ülikool. (avaldamisel). Akadeemilised töötajad teadmusühiskonnas.

Eestis on koolidel märkimisväärne otsustusõigus koolitasandi õppekavade arendamise ja õppekorralduse üle. Koolis tehakse vähemalt pooled õppetöö korralduse, planeerimise ja struktuuri ning ressursside juhtimisega tehtud otsustest. Koolid teevad ka vähemalt pooled personali juhtimisega seotud otsustest. Otsused õpetajate värbamise, karjääriredelil edenemise ja töötasu osas langetatakse suures osas koolijuhtkonna ja/ või pidaja poolt tuginedes riiklikult kehtestatud raamistikul. Riiklikult lepitakse iga-aastaselt kokku ka üldhariduskooli õpetaja töötasu alammääras. Koolijuhtide palgatase, värbamise, edutamise, lepingu lõpetamise tingimused otsustatakse koolipidaja tasemel, rakendades täielikku autonoomiat.<sup>17</sup>

Suurem autonoomia võib tõsta õpetajate ja koolijuhtide stressitaset, kuid vastutuse suurendamine võib omakorda muuta õpetajakutse ahvatlevaks kõrgema akadeemilise võimekusega inimeste jaoks. Pealegi seostub suurem autonoomia koolijuhtimises võimalusega kasutada õpetajate pädevusi paremini ära kohalike vajadusi ja ressursse arvestades.<sup>18</sup> Selle eelduse realiseerimine omakorda tähendab koolijuhtide ja õppeasutuste pidajate suuremat võimekust kvaliteetsete juhtimisotsuste vastuvõtmisel, sh pädevused muudatuste juhtimisel ja koolimeeskondade professionaalse arengu toetamisel. Lisaks sellele on pidajatel Eestis piirkonniti erinev suutlikkus maksta õpetajatele ja tugispetsialistidele väärikat töötasu – Harju- ja Tartumaal on üldhariduskoolide õpetajate palgad kõrgemad kui mujal Eestis (2018. aastal vastavalt 1565 ja 1514 eurot kuus samas kui nt Hiiumaal 1220 ja Järvamaal 1286 eurot keskmiselt kuus). Eesti keskmine on 1475 eurot.<sup>19</sup>

Õpilaste arvu piirkonniti ebavõrdsed muutused üldhariduses<sup>20</sup> koosmõjus õpilaspõhise rahastamise ja ulatusliku kooli autonoomiaga õpetajate töötingimuste üle otsustamisel panevad väga suured ootused koolipidajatele, et nad panustaksid koolivõrgu arendamisse kooskõlas demograafiliste trendidega. Vajalike otsuste tegematajätmise tagajärjel töötavad õpetajad osades piirkondades sunnitud osakoormusega, riigis tervikuna süveneb õpetajate struktuurne puudujääk, mitmete oluliste reformide elluviimine (nt üleminek eestikeelsele haridusele) on takistatud. Üldhariduses napib nii praegu kui eeldatavasti ka tulevikus reaalinete ja matemaatika õpetajaid, samuti on õpetajate puudujääk teravamalt juba praegu tunda maapiirkondades, kus ei ole võimalik aineõpetajatele tagada täiskoormusega töötamist<sup>21</sup>.

Ka osa tugispetsialistidest töötab sarnaselt õpetajatega osakoormusega, samal ajal osutab OSKA haridusvaldkonna tööjõuvajaduse uuring<sup>22</sup> perioodil 2018–2025 tugispetsialistide kasvu- ja asendusvajadusele (75 spetsialisti). Riigi lisarahastuse toel suurendavad ülikoolid alates 2019/20. õppeaastast nii logopeedide kui ka eripedagoogide vastuvõttu, kuid sarnaselt õpetajatega ei suundu kõik lõpetajad tööle koolidesse, kuna sealsed töötingimused, sh professionaalse arengu ja karjääri väljavaated ei pruugi olla atraktiivsed haridussüsteemis töötamiseks.

Probleemiks on ka kõrgkoolide õppejõudude palk, töötingimused ja nende konkurentsivõimelisus tööturul. Rektorite nõukogu andmetel oli avalik-õiguslike ülikoolide akadeemiliste töötajate keskmine põhipalk täiskoormusel töötades 2017. aastal 1417–2169 eurot kuus sõltuvalt õppeasutustest. Sarnaselt üld- ja kutsekoolide õpetajatega on ka akadeemiliste töötajate rahulolu sisemiste motivaatoritega (tööga rahulolu) kõrge, kuid märkimisväärselt kriitilised ollakse töötingimuste, sh tasustamise ja maine suhtes. Nii õpetajad kui ka akadeemilised töötajad tunnetavad, et ühiskonnas neid ei väärtustata<sup>23</sup>.  
**Kokkuvõttes, peetakse haridustöötajate tööd väärtuslikuks, ehkki väheväärtustatuks.**

<sup>17</sup> OECD. (2018). Education at a Glance 2018, Estonian Factsheet. [\[link\]](#)

<sup>18</sup> Samas.

<sup>19</sup> Kutseõpetajate palgad on tõusnud samaväärselt üldhariduskoolide õpetajate palkadega ning mitmel juhul ületab kutseõpetaja palk erasektoris töötava erialaspetsialisti palka. Alushariduse õpetajate keskmine brutokuupalk on küll tõusnud, kuid jääb veel oluliselt alla üldhariduskoolide õpetajate keskmisele palgale (2018. a 1038 eurot). 2018 PGS-i muudatuste tulemusena on üldhariduskoolide tugispetsialistide keskmine brutokuupalk tõusnud 1202 euroni.

<sup>20</sup> Põhikooliõpilaste arv on viimasel kümnendil kasvanud vaid Harjumaal ja Tartumaal, kõige enam on põhikooliõpilaste arv vähenenud Hiiumaale, Jõgeva-, Võru- ja Põlvamaale. (EHISE andmed)

<sup>21</sup> SA Kutsekoda. (2018). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: haridus ja teadus. [\[link\]](#)

<sup>22</sup> Samas.

<sup>23</sup> SA Poliitikauuringute Keskus Praxis ja Tartu Ülikool. (avaldamisel). Akadeemilised töötajad teadmusühiskonnas.

## Õpetajate järelkasv ja karjäär haridussüsteemis

Mitmed 2018. aastal valminud uuringud (Hariduse ja teaduse valdkonna OSKA raport<sup>24</sup>, HTMi analüüs õpetajakoolituse lõpetanud ja alustavatest õpetajates EHISe andmetel<sup>25</sup>, OECD EAG Eesti õpetajatele fookust seadev temaatiline ülevaade<sup>26</sup>) osutavad, et uute õpetajate kooli jõudmise ja järelkasvu kindlustamisega on tõsisemid probleeme. 30-aastasi ja nooremaid õpetajaid on Eesti üldhariduskoolides 11% – viimasel viiel aastal on see näitaja püsinud enam-vähem muutumatuna. Konkurs õpetajakoolituse kohtadele on püsinud keskmise lähedal. Seejuures on koolieelsete lasteasutuste õpetajakoolituse õppekavadele jätkuvalt olnud konkurss keskmisest kõrgem (2018. a 1,8), seevastu kui üldhariduse õpetajakoolituse konkurss on väiksem – 2018. a 0,7 suhtena kõigi õppekavade keskmisesse konkurssi.

EHISe õpetajate karjäärimumstrite analüüs näitab, et viiendik õpetajakoolituse lõpetajatest ei asu üldse erialasele tööle ja ligi kolmandik alustavaid õpetajaid lahkub koolist pärast esimest tööaastat. Põhjuseks võivad olla suur töökoormus osakoormusega ametikohal, pedagoogiliste oskuste nappus ja ebaõiglasena tunduv töötasu. Kasvab jäädavalt õpetajaametist lahkuvate noorte õpetajate arv.<sup>27</sup> Ka alustavad akadeemilised töötajad, nt nooremteaduritena töötavad inimesed, tunnetavad oma töökoormust (ebaõiglaselt) kõrgena.<sup>28</sup>

Alustavate õpetajate, sh õpetajakoolituse lõpetanute puhul ei saa enam rääkida lineaarsest / standardsest karjäärimumdelist. Nii õpetajakoolituse lõpetanu kui ka alustav õpetaja on keskmiselt pisut üle 30 aasta vana. Kolmandik õpetajakoolituse lõpetanutest töötab õpetajana juba õpingute ajal. Paljud lõpetanud on eri aegadel töötanud eri liiki õppeasutustes, näiteks koolieelses lasteasutuses, üldhariduskoolis ja kutseõppeasutuses. Kõrgharidusega alustavate õpetajate seas on palju neid, kes on omandanud hariduse mõnel muul erialal kui õpetajakoolituses (umbes 50%).<sup>29</sup>

Kutsehariduses õpetajaskond nii vananeb kui ka kahaneb. Eeldades, et huvilised vanuses 25 aastat ja rohkem leiavad veelgi sagedamini tee kutseõppesse ja kutseõppurite arv jääb umbes 2017/2018. õppeaasta tasemele, on aastail 2018–2025 vaja pakkuda vanusest tulenevat asendust ligikaudu 60 kutseõppeasutuse õpetajale aastas<sup>29</sup>. Kutsehariduses napib ka kvalifitseeritud tugispetsialiste, kes aitaksid nii õppijaid kui ka õpetajaid üha mitmekesisema õppijaskonna õpiprotsessi toetamisel. Kutseõppe eripäraks on asjaolu, et mõne erialaspetsialisti õpetajaametist lahkumisega võib lõppeda ka kooli võimalus antud valdkonnas tasemeõpet läbi viia. Kutseõpetajate puhul ei toimi karjääriritee ülikoolist kutsekooli. Oodatakse pigem erialase kvalifikatsiooni ja töökogemusega spetsialiste. Seetõttu on järelkasvu leidmisel olulised koostööpartnerid avatud ja uuendusmeelsed ettevõtted, kes oskavad näha oma töötajate panuses kutseõppesse ka väärtust ettevõtte enda inimvara jaoks. Paindlikud karjääririteed ettevõtte töötajast kutseõpetajaks või kutseõpetaja ametist ettevõtte spetsialistiks eeldavad muuhulgas selget tegevuskava ja kokkuleppeid tööandjatega.

## Õpetajate kvalifikatsioon, muutuv roll, professionaalse arengu võimalused ning koolitusvajaduse seire ja analüüs

Kvalifikatsiooninõuetele vastavad õpetajad moodustavad 2018. a alushariduses ca 87%, põhihariduses 86,5%, gümnaasiumis 90,4% ning kutseõppeasutustes 83% õpetavatest töötajatest<sup>30</sup>, mida ei saa lugeda rahuldavaks olukorraks.

<sup>24</sup> SA Kutsekoda. (2018). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: haridus ja teadus. [link]

<sup>25</sup> Selliov, R. ja Vaher, K. (2018). Õpetajakoolituse lõpetanud ja alustavad õpetajad EHISe andmetel. Tartu: Haridus- ja teadusministeerium. [link]

<sup>26</sup> OECD. (2018). Education at a Glance 2018, Estonian Factsheet. [link]

<sup>27</sup> Selliov, R. ja Vaher, K. (2018). Õpetajakoolituse lõpetanud ja alustavad õpetajad EHISe andmetel. Tartu: Haridus- ja teadusministeerium. [link]

<sup>28</sup> SA Poliitikauuringute Keskus Praxis ja Tartu Ülikool. (avaldamisel). Akadeemilised töötajad teadmusühiskonnas.

<sup>29</sup> Samas. Vaadeldakse kõrgeimat omandatud haridustaset ning ainult neid õpetajad, kelle kohta olid EHISes olemas kõrghariduse lõpetamise andmed (periood 2006/07–2016/17).

<sup>30</sup> Haridusstatistika portaal: [www.haridussilm.ee](http://www.haridussilm.ee)

Õpetajate esmaõppe, kutseasta ja täiendusõppe aluseks on nii õpetaja kui kutseõpetaja kutsestandardites kirjeldatud õpetajapädevused, mida tänavu uuendati. Eesti on üks neljast riigist Euroopas, kus õpetajapädevused on kirjeldatud mitmel tasemel. Alates 2013. aastast on ametisse sisenevate üldhariduskoolide õpetajate kvalifikatsiooninõudeks magistrikraad või sellel tasemel haridus ja õpetajakutse. Üle 2/3 õpetajatest juba on sellel haridustasemel ja õpetajakoolituse lõpetanud saavad koos diplomiga ka kutsetunnistuse.

Hariduse valdkonnas erandlikuna saab kutseõpetajana tööle asuda erialase ettevalmistusega spetsialist, kellel ei ole pedagoogilist tasemeharidust<sup>31</sup>. Õpetamispädevusi võib omandada vajaduspõhiselt, läbides näiteks täienduskoolitusi<sup>32</sup>. Ohukohti on sellises korralduses mitu: erialaspetsialistid, kes sisenevad õpetajaametisse, soovivad sageli jääda jätkata tööd ka oma valdkonnas, neil napib aega õpetamispädevusi kujundavateks koolitusteks ning kolm aastat kestvat tasemeõpet hinnatakse liiga pikaks<sup>33</sup>. Puudub ka selge motivatsioonipakett, mis toetaks kutseõpetaja kutse omandamist ja karjääriteel edasiliikumist. Täiendav proovikivi kutseõppes on mitmekesine sihtrühm (25+ õppijate osakaal on tõusnud 40%ni), mis eeldab nii pedagoogilist kui andragoogilist kompetentsust.

Kutseõppes ja ka osal kõrghariduse õppekavadel on õpetamisprotsessi üheks eripäraks see, et tööandjate panuseta pole võimalik kvaliteetset õpet pakkuda. Suur osa erialaoskusi omandatakse praktilisel ehk töökohal õppides ning seetõttu on õppe kvaliteedi tagamisel olulised nii praktikajuhendajate erialane kui ka pedagoogiline pädevus. Ettevõttepoolsete praktikajuhendajate oskuste ja teadmiste kasvu on panustanud käesoleval perioodil ESF programmist „Tööturu vajadustele vastava kutse- ja kõrghariduse arendamine“ (PRÕM), koolitatud on üle 3500 ettevõtte- ja koolipoolse praktikajuhendaja (2016–2018) ning koolituse läbiviijate hulk kasvab. Töökohapõhiste juhendajate motivatsioon koolitustel osaleda on kasvanud, kuid koolitusel on osalenud vaid umbes 15% kõikidest juhendajatest.

**Õpetajate esmaõppe** on käesolevaks hetkeks koondunud Tartu Ülikooli ja Tallinna Ülikooli. Viimasel on ühisõppekavad Eesti Kunstiakadeemia, Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia ning Tallinna Tehnikaülikooliga kunsti-, muusika- ja kutseõpetajate ettevalmistamiseks. Kaks põhilist õpetajakoolituse ülikooli on ka algaja õpetaja kutse/kohanemisaasta korraldajad. Koolieelse lasteasutuse ja kutseõpetajate koolitus toimub põhiliselt bakalaureusetasemel ja seda mõlemas õpetajakoolitust pakkuvas ülikoolis. Õpetajakoolituses on katkestajate osakaal kõigi aastate keskmisena väiksem kui kogu kõrghariduses. Muret tekitab see, et kui kogu kõrghariduses katkestamine väheneb, siis õpetajakoolituses kasvab (EHIS andmed, HTMi arvutused).

Enamik õpetajakoolituse lõpetanutest omandab õpetamisvalmiduse mitmes aines, kuid tööturul on palju neid, kes on saanud ettevalmistuse vaid ühe aine õpetamiseks. Seetõttu pakutakse õpetajatele võimalust omandada täiendava eriala või aine õpetamispädevus nii täiendus- kui ka tasemeõppe kaudu.

Uueneva õppesisu ja -korralduse rakendamiseks peavad uuenema ka **õpetajate roll ja oskused**. Õpetajakoolitus on eelkõige olnud orienteeritud aine- ja erialasele ettevalmistusele ja klassiruumi problemaatikale ega ole seni andnud piisavalt teadmisi aineülestele kompleksprobleemide nägemiseks ja õppetöös käsitlemiseks. Üldpädevuste ja hoiakute arendamine ning õpilase tulevikuvalmiduse kujundamise laiemalt eeldab põhjalikke teadmisi (sotsiaal)psühholoogiast, sotsioloogiast, haridusteadustest, filosoofiast, loogikast, eetikast, kultuuriloost jne. Kaasavas koolis on õpetajal vaja pädevust tulla toime multikultuurse õppijate rühmaga, märgata abivajavat last või noort, korraldada õpet klassis, kus on psüühika- või käitumishäirega õpilasi nii, et säiliks toetav õpikeskkond kõikidele õpilastele jne<sup>34</sup>. Õppe individualiseerimine eeldab tugevamaid juhtimis- ja kommunikatsioonipädevusi ning digitaalsete rakenduste ja andmeanalüütika kasutamist. OECD pilootuuring osutab, et Eesti õpetajakoolituse üliõpilastel ja ka õpetajatel on tagasihoidlikumad teadmised järgmistes valdkondades:

<sup>31</sup> Kutseõpetaja kutsestandard [\[link\]](#)

<sup>32</sup> <https://koolitus.edu.ee/calendar>

<sup>33</sup> Vastavalt EHISe andmetele ei ole suur osa kutseõpetajaks õppijaid ametis kutsekooli õpetajatena ega asu ka peale kutseõpetaja kutse omandamist tööle kutseõppeasutustesse.

<sup>34</sup> ÜRO Lapse õiguste konventsiooni täiendav aruanne. Eesti valitsusväliste organisatsioonide täiendused, kommentaarid ja ettepanekud. (2015). Tallinn.

õppimine ja areng, klassi juhtimine ning õpetamismeetodid ja tunniplaneerimine, erivajadustega õppijate toetamine ning ka diagnostika ja õppimist toetav hindamine<sup>35</sup>. Õpetajatel napib pedagoogilisi oskusi ka toimetulekuks õpilaste kiusamisega ja psühholoogiliseks enesehoiuks<sup>36</sup>. Need on teemad ja väljakutsed, millega tuleb nii esma- kui ka jätkuõppes esmajärjekorras tegeleda.

**Õpetajate täiendusõppe korraldus** on Eestis mitmekesine: ülikoolid ja eraettevõtted pakuvad haridusprioriteetidest lähtuvaid keskselt tellitud koolitusi, koolid korraldavad oma vajadustest lähtuvaid koolisiseid koolitusi. Õpetajad õpivad aina enam mitmesugustes uuenduslikes vormides nagu vastastikune õppimine õpiringides või -kogukondades, mentorlus, *coaching*, osalemine koolidevahelistes ja rahvusvahelistes koostöövõrgustikes jms. Kehtiva haridusstrateegia perioodil on täienduskoolituse rahastamissüsteem tsentraliseeritud ja selle korraldust korrastatud. Muudatus on strateegia vahehindamise esialgsete järelduste kohaselt olnud õigustatud<sup>37</sup>. Vaja on läbi mõelda ja korrastada ka täienduskoolitusvajaduse seire- ja analüüsisüsteemi, et koolituste pakkumine vastaks nii haridussüsteemi, koolide kui ka õpetajate arenguprioriteetidele ja -vajadustele ning koolituste pakumisel arvestaks ka uusimaid haridusteaduslike uuringute tulemusi. Jätkata tuleb ka digioskuste arendamisega, liikudes enam selles suunas, et suurendada õpetajate võimet digioskusi iseseisvalt täiendada.

Viimasel kolmel aastal on täienduskoolitustel osalenud 82% koolieelse lasteasutuse, üldhariduskoolide ja kutseõppeasutuste õpetajatest ning 84% haridusasutuste juhtides. Kõrgeim osalusprotsent on lasteaiasõpetajatel (92%) ning madalaim kutseõppeasutuste õpetajatel (67%). Sama tendents ilmneb ka haridusasutuste juhtide puhul – aktiivseimad osalejad on koolieelse lasteasutuse juhid (92%) ja kõige vähem käivad koolitustel kutseõppeasutuste juhid (67%). (EHISe andmed)

**Täienduskoolituste kvaliteedi ning Eesti täiskasvanute koolitajate kvalifikatsiooni** ja taustaandmete kohta on oluliselt vähem informatsiooni kui formaalõppe, õpetajate ja õppejõudude kohta. Koolitajate isikustatud andmeid ei koguta Eesti Hariduse Infosüsteemis.

Täienduskoolitusasutusena tegutsemisest on majandustegevuse teate EHISesse seisuga 11.06.2019 kandnud 1072 asutust. Nende asutuste hulka kuuluvad suuremate koolitajatena ülikoolid ning väiksematena üksikute õppijatega mittetulundusühingud või erafirmad. Siiski ei anna täienduskoolitusasutuste arvukus ega nende õppijate hulk aimu, kui paljud inimesed töötavad igapäevaselt või muu töö kõrvalt täiskasvanute koolitajatena ja milline on nende kvalifikatsioon. Kehtiva kutsetunnistusega täiskasvanute koolitajaid on 12.06.2019 seisuga 459. Täiskasvanute koolitajaid ei käsitletud ka tööjõuvajaduse prognoosisüsteemi OSKA hariduse ja teaduse valdkonna raport.

Teisalt osalevad täiskasvanud õppes üha laialdasemalt – viimastel aastatel on märkimisväärselt kasvanud just mitteformaalse õppe ehk väljaspool tasemeõpet toimuva ja täiskasvanute koolitajate poolt juhitud õppe osakaal. Valmidust õppes pidevalt osaleda toetab pakutava õppe kvaliteet, sh täiskasvanud õppija eripäraga arvestamine nii erialasel, meetodilisel kui õpikäsituse tasandil. **Seepärast on oluline täiskasvanute koolituse kvaliteedi ja koolitajate kvalifikatsiooni küsimusi tulevikus rohkem uurida.**

<sup>35</sup> Malva, L., Linde, M., Poom-Valickis, K. ja Leijen, Ä. (2018). OECD õpetaja pedagoogiliste teadmiste pilootuuringu Eesti raport. [\[link\]](#)

<sup>36</sup> Kutsar, D., Soo, K. ja Mandel, L.-M. (forthcoming in 2019). *Schools for well-being?* Critical discussions with schoolchildren. *J of Emotional Education*

<sup>37</sup> Eesti elukestva õppe strateegia 2020 vahehindamine (pole veel avalikult kättesaadav).

## TUGEVUSED

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 palgaskasv, 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 koostöine õppimine ja õpetamine, projekti- ja probleemipõhised meetodid, erialaspetsialistide kaasamine õppeprotsessi) ei jõua igasse haridusasutusse. Puuduvad tõhusad sekkumised struktuursete reformide ja õpikorralduse ning koolikultuuri muudatuste toetamiseks, 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 probleemiks on struktuurne tööpuudus (sunnitud osakoormus) ja samal ajal ka kvalifitseeritud õpetajate ja tugispetsialistide tööjõupuudus. Koolipidajatel on raskusi õpetajate värbamise ja järelkasvuga, sh õpetaja ise ei väärtusta oma rolli. Õpetajate karjäärimudel on kutsestandardite põhjal mitmel tasemel kirjeldatud, kuid see ei ole seotud palgasüsteemi ja täienduskoolitussüsteemiga.
6. Nii esmaõppe kui ka täienduskoolituste pakkumisel ei suudeta piisaval määral arvestada erinevate haridusvaldkonna sihtgruppide vajaduste ning varasema õpi- ja töökogemusega (nt algajad õpetajad, tugispetsialistid, koolijuhid vs kogenud, samal ajal töötavad ja õppivad õpetajad, eesti keelest erineva emakeelega haridustöötajad, spetsiifiliste õppijate sihtgruppidega töötavad õpetajad, ametisse tagasipöördujad ja ajutiselt sisenejad, mitmes valdkonnas karjääri arendamist eelistavad inimesed jne).
7. Esmaõppe ja täienduskoolituse õppekavade arendamisel ja pakkumisel puudub terviklik ja ühtne süsteem erinevate osaliste ja huvirühmade (koolipidajad, haridustöötajad, õppijad, tööandjad, õppijad, riik jne) arenguvajaduste ning ka ühiskonna laiemate tulevikutrendide seireks ja analüüsiks.
8. Ebapiisav on tagasi- ja edasiside koolile, koolipidajale ja ka õpetajale nende juhtimisotsuste kvaliteedi ja mõjususe kohta, nt võimalused jälgida õppijate edasiminekut, saada ja anda

personaalsel tagasisidet, prognoosida kooli ja ka piirkonna koolivõrgu tasandil õpetajaskonna arenguvajadusi ning kavandada ressursse nende rahuldamiseks.

9. Eri valdkondade spetsialistide koostöö erivajadusega õppijate toetamisel ei ole piisav ei kohaliku omavalitsuse ja riigi tasandil ega ka haridussüsteemi sees (koostööraamistik).

## SUUNDUMUSED JA STATISTILISED NÄITAJAD

Õpetajate arv alus-, üld- ja kutsehariduses 2018/19. õa	-	25 400
Õpetajate arvestuslike ametikohtade arv	-	21 700
Õppejõudude arv kõrgkoolides	-	4200

\* Meeste osakaal õpetajaskonnas on endiselt madal (14,5% 2018/19. õa), kuid alustavate õpetajate hulgas on meessoost õpetajate osakaal üle 20%.

\* Nooremate kui 30-aastaste õpetajate osakaal on Eestis tõusnud OECD riikide keskmisega peaaegu samale tasemele (OECD riikide keskmine 10%, Eestis 9%). OECD riikide keskmisega võrreldes oli Eesti koolides oluliselt vähem 30–49-aastaseid õpetajaid (44% vs 54%). Kasvab aga 60- ja vanemate õpetajate osakaal (19%).

\* Kasvab osakoormusega töötavate õpetajate arv, eriti Rapla-, Lääne-Viru-, Viljandi-, Järvamaal. Eesti üldhariduskooli õpetaja töötab keskmiselt 0,83, lasteaiadõpetaja – 0,95 ja kutseõppes – 0,66 koormusega.

\* Õpetajakoolituse lõpetanute arv on kümne aastaga märkimisväärselt vähenenud. Õpetajakoolituse lõpetajate keskmine vanus on kõrge. Õpetajaametisse asub suhteliselt palju neid, kes on omandanud kõrgeima haridustaseme mõnes muus valdkonnas, mitte õpetajakoolituses.

\* Igal aastal asub tööle keskmiselt 750–800 õpetajat, kellest nelja aasta pärast töötavad koolis umbes pooled. Viiesandik õpetajakoolituse lõpetanutest ei asu üldse erialasele tööle. Kolmandik asub erialasele tööle juba õpingute ajal.

\* Kasvab kvalifikatsioonile mittevastavate kuni 64-aastaste õpetajate osakaal. Esmakordselt tööle asuvatest õpetajatest vastab kvalifikatsiooninõuetele vaid 55%. Kolmandikul on tähtajalised lepingud.

\* Õpetajate asendusvajadus erineb aineti ja regionaalselt, nt Tartus ja Tallinnas – füüsika, tehnoloogia, geograafia; Narvas – ühiskonnaõpetus, ajalugu, tehnoloogia; Pärnus – prantsuse keel, muusika, füüsika, ajalugu; lisaks – eesti keelt oskavad õpetajad venekeelsetes haridusasutustes. Ligi 2000 õpetaja eesti keele oskus ei vasta nõuetele.

\* Eestis on 459 kehtiva kutsetunnistusega täiskasvanute koolitajat.

Andmed: [www.haridussilm.ee](http://www.haridussilm.ee), [www.kutseregister.ee](http://www.kutseregister.ee)

Uuringud ja analüüsid: <https://www.hm.ee/et/tegevused/uuringud-ja-statistika-0>