



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM

MINISTRI KÄSKKIRI

Tartu

28. juuli 2014, a nr 338

Õpetajate ja haridusasutuse juhtide
täiendusõppe kontseptsiooni kinnitamine

Vabariigi Valitsuse seaduse § 49 lõike 1 punktide 1 ja 3 ning Vabariigi Valitsuse 10. veebruari 2005. a määruse nr 28 „Haridus- ja Teadusministeeriumi põhimäärus“ § 23 lõike 2 punkti 3 alusel:

Kinnitan õpetajate ja haridusasutuse juhtide täiendusõppe kontseptsiooni (juurde lisatud).

Jevgeni Ossinovski
minister

ÕPETAJATE JA HARIDUSASUTUSTE JUHTIDE TÄIENDUSÕPPE KONTSEPTSIOON

1. SISSEJUHATUS

Ühiskonna kasvavad ootused seavad üha uusi väljakutseid haridusele. Elukestva õppe strateegias on kokku lepitud viis strateegilist eesmärki:

1. muutunud õpikäsitlus;
2. pädevad ja motiveeritud õpetajad ja koolijuhid;
3. elukestva õppe võimaluste ja töömaailma vajaduste vastavus;
4. digipööre elukestvas õppes;
5. võrdsed võimalused elukestvas õppes ja õppes osaluse kasv.

Õpetaja ei ole ainult tunniandja ja haridusasutuse juht ei ole ainult administraator. Mõlemad peavad täitma mitut eri rolli ja lahendama ülesandeid, mis nõuavad juhtimiskompetentsi, valmisolekut ja oskust meeskonnatöös, interdistsiplinaarseid- ja juhendamisoskusi, info- ja kommunikatsioonivahendite ning haridustehnoloogia võimaluste valdamist jpm. Täiendusõppel on oluline roll haridusuuendustega kursis olemisel, oskuste arendamisel ja teadmiste uuendamisel. Õpetajate ja juhtide professionaalsuse hindamisel tuleb varasemast enam keskenduda kompetentside hindamisele ja õppijate tervikliku arengu toetamisele.

Selle arusaama rakendamiseks on Haridus- ja Teadusministeerium koostöö partneritega töötatud välja õpetajate ja haridusasutuste juhtide täiendusõppe kontseptsiooni.

2. KONTSEPTSIOONI EESMÄRK JA OODATAVAD TULEMUSED

- 2.1. **Kontseptsiooni eesmärk** on määratleda, millised on õpetajate ja haridusasutuste juhtide täiendusõppe üldised põhimõtted ning selle rakendamisel osapoolte ülesanded ja vastutus. Täiendusõppe kontseptsioon korrastab ja arendab edasi senist täiendusõppesüsteemi, on ressursside jaotuse aluseks ning üheks sisendiks elukestva õppe strateegia rakendusprogrammidesse.
- 2.2. Täiendusõppe on süsteemne tegevus, mis on õpetajate ja haridusasutuste juhtide enesearengu kaudu **suunatud õpilase arengu toetamisele**. Täiendusõppena mõistetakse selles dokumendis **töölalast 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 vastastikust tööalast nõustamist, sh parimate kogemuste ja teadmiste jagamist jmt.
- 2.3. Kontseptsiooni sihtrühmana käsitletakse alus-, üld- ja kutsehariduse õpetajaid (edaspidi õpetajad) ning vastavate haridusasutuste juhte (edaspidi haridusasutuste juhid).
- 2.4. Täiendusõppe kvaliteedi tagamisel lähtutakse EVS-ISO 29990:2013 standardi üldpõhimõtetest ja ESF programmi „Üldhariduse pedagoogide kvalifikatsiooni tõstmine 2008–2014” alapunkti 7.1.4 alusel moodustatud ekspertide kogu aruandes „Pedagoogide täienduskoolituse kvaliteedikriteeriumide väljatöötamine ja täienduskoolituse kvaliteedi hindamise põhimõtete määratlemine” sätestatud pedagoogide täienduskoolituse kvaliteedikriteeriumitest ja täiendusõppe kvaliteedi hindamise põhimõtetest.
- 2.5. Kontseptsiooni rakendamise ja juhtimise eest vastutab Haridus- ja Teadusministeerium. Kontseptsiooni rakendamisel on peamised osapooled Haridus- ja Teadusministeerium, ülikoolid, koolitust koordineerivad ja/või korraldavad sihtasutused, kontseptsiooni sihtrühmi koondavad eriala-, kutse-ametiliidud/-ühendused, kellel on oluline tähtsus kontseptsiooni tegevuste rakendamisel.

2.6. Kontseptsiooni rakendamise tulemused.

- 2.6.1. Täiendusõppesüsteem on terviklik ja seda juhitakse sihipäraselt. Osapoolte vahel on selge ülesannete ja vastutuse jaotus täiendusõppe planeerimisel, korraldamisel, läbiviimisel ja mõju hindamisel. Täiendusõppe vajadus lähtub kutsestandarditest, riiklikest õppekavadest ja riiklikult heaks kiidetud haridusuuendustest.
- 2.6.2. Täiendusõppeks eraldatud ressursside (sh aja) tõhusa planeerimise ja kasutamise tulemusel on mitmekesiste ja paindlike õpivormidega täiendusõppe kättesaadav kõikidele õpetajatele ja haridusasutuse juhtidele.
- 2.6.3. Haridusasutustes on rakendunud õppijakeskne õpikäsitus, õpetajad ja haridusasutuste juhid on oma töös pädevad, loovad ja innovaatilised. Tänapäevase didaktilise oskusteabe leidmist ja õppetöös esilekerkivate probleemide lahendamist on toetatud sihipäraselt.
- 2.6.4. Ülikoolid on loonud paindlikke võimalusi õpetajate täiendusõppeks (nt võimalusi õpetada mitut ainet, uut ainevaldkonda, omandada lisaeriala) ja pakuvad kursuseid, mis sobivad ka alternatiivseid teid pidi (näit. kutse omistamine) õpetajaametisse sisenejatele.
- 2.6.5. Haridusasutused toimivad õppiva organisatsiooni põhimõtete alusel ja väärtustavad personaliarendust.

3. HETKESEIS JA PEAMISED ÜLESANDED

Eesti elukestva õppe strateegias on sõnastatud visioon, et õpetamisel ja hindamisel arvestatakse igaihe arengut, peetakse tähtsaks õpioskusi, võtmepädevusi, kriitilise mõtlemise ja koostööoskust, loovust ning ettevõtlikkust, peale selle nõuab üha tähtsamaks muutunud digiõppe roll õpetajate ja haridusasutuste juhtide täiendusõppe uuendust. Ilma uuenduseta ei ole visiooni elluviimine võimalik.

Seda on seni takistanud mitmed tegurid:

3.1. Puudub strateegiliselt planeeritud ning juhitud õpetajate ja haridusasutuse juhtide täiendusõppesüsteem

Õpetajate koolituse raamnõuetega sätestatud kohustus läbida viie aasta jooksul 160 tundi täienduskoolitust ja kutseõpetajatele kehtiv nõue läbida iga kolme aasta jooksul vähemalt kahe kuu ulatuses tööalast täienduskoolitust ei ole toonud õpikäsituse ja õppekavade rakendamisel kaasa soovitud muutust.

Eesti Hariduse Infosüsteemi (edaspidi EHIS) andmete analüüs näitab, et ajavahemikul 01.09.2009–31.08.2012 on kontseptsiooni sihtrühmad osalenud koolitustel nõutust enam tunde. Täpsem ülevaade statistikast on toodud lisan nr 1.

Seega ei seisne probleem väheses koolitusmahus või soovimatuses koolitustel osaleda, vaid pigem selles, et senine täiendusõppe- ja motiivatsioonipoliitika laiemalt on soosinud osalustundide kogumist ega ole lähtunud eeskätt vajaduspõhisusest.

Kujunenud olukorras on oma roll ka asjaolul, et õpetajate ja haridusasutuste juhtide täiendusõppeks mõeldud riigieelarvelisi vahendeid ei ole käsitletud tervikuna. Rahalised vahendid on olnud killustunud erinevate institutsioonide vahel ning koordineerimine ja koostöö koolitusvajaduse väljaselgitamisel ja ressursside kasutamisel ei ole olnud piisav.

Üks eesseisev ülesanne on seega asendada senine riiklik täiendusõppepoliitika, mis on olnud suunatud nõutud koolitustundide mahu saavutamisele, süsteemse arendustegevusega, mis põhineb vajadusel arendada õpetaja ja haridusasutuse juhi individuaalset kompetentsi ja õppiva organisatsiooni kultuuri haridusasutuses.

3.2. Õpikäsitus on sõnastatuna olnud aastaid hea ja tänapäevane, kuid see pole koolis rakendunud

Juba aastaid on PISA tulemused näidanud, et lapse arenguvõimalusi on vaja veelgi rohkem avardada ja kohandada õpetamist õppija võimetest lähtuvalt. Samuti selgus rahvusvahelise õpetajauuringu TALISE tulemustest, et Eesti õpetajad usuvad konstruktiivsesse õpetusse, kuid kasutavad klassis valdavalt traditsioonilisi õpetamismeetodeid, st tugevalt struktureeritud tavakohast õppetundi, arvestamata õpilaste soove ja eripärasid.¹

Tallinna Ülikooli 2012. a läbiviidud koolieelse lasteasutuse riikliku õppekava rakendusüriingu tulemused näitasid, et koolieelse lasteasutuse õpetajatel ei ole piisavalt praktilisi oskusi ja teadmisi õppevaldkondade lõimimiseks ja lapse individuaalse arengu toetamiseks, mistõttu on raskendatud koolieelse lasteasutuse riikliku õppekava rakendamine.

Õpetajal ja haridusasutuse juhil on määrav mõju õpikeskkonnale ja -tulemustele. Õppemeetodid ja tugimeetmed peavad arvestama kõikide õppijate eripäradega, pakkudes väljundeid võimekamatele, aitama heade tulemustega õppijaid lähemale suurepärase tulemustega õppijatele ning võimaldama tuge nõrgematele – õppimine peab olema kõigile õpilastele jõukohane ja huvitav. Õpetajate ja haridusasutuse juhtide täiendusõpe peab olema suunatud eelkirjeldatu saavutamisele.

3.3. Puudub süsteemne metoodiline tugi haridusuuenduste rakendamiseks

Haridusuuenduste elluviimine ning haridusasutustele ja õpetajatele süsteemse metoodilise toe korraldamine, et leevendada vajakajäämisi õpetamises, ei ole olnud võimalik olukorras, kus suurem osa täiendusõppe vahenditest on olnud suunatud omavalitsustele ja riiklikul tasandil on keskendutud peamiselt regulatiivsele suunamisele.

Olukorra parendamiseks on juba alustatud mitme meetmega. Näiteks õpetajate ja koolijuhtide kvalifikatsiooninõuded ei sisalda enam kohustuslikku koolitustundide läbimise normi, muudetud on rahastamise aluseid, kinnitatud on õpetaja kutsestandardid, välja on töötatud koolijuhi kompetentsimudel, rajamisel on kompetentsikeskused õpetajaid koolitavates ülikoolides ning SA-s Innove töötab kutseõpetajate täienduskoolituskeskus.

4. TÄIENDUSÕPPE EESMÄRK JA ÜLDPÕHIMÕTTED

4.1. Täiendusõppe eesmärk on luua õpetajatele ja haridusasutuse juhtidele võimalused eneseanalüüsiks, professionaalseks arenguks ja elukestvaks õppeks, et toetada õppija arengut, ning kujundada inspireeriv ja innovaatiline hoiak, mille kaudu omandatud teadmisi ja oskusi parimal moel kasutada oma töös õpilase arengu toetamisel.

4.2. Täiendusõppe korraldusel lähtutakse järgnevatest üldpõhimõtetest:

4.2.1. Õpetajate ja haridusasutuse juhtide täiendusõppe süsteem on mitmetasandiline, hõlmates riiki, omanikku (haridusasutuse pidajat), organisatsiooni (kooli, koolieelset lasteasutust) ja üksikisikut. Igal tasandil on oma ülesanded ja vastutus koolitusvajaduse hindamisel, täiendusõppe planeerimisel ja ressursside jaotamisel, koolituste korraldamisel, mõju hindamisel ja arvestuse pidamisel. Täpsemalt on ülesanded ja vastutus kirjeldatud punktis 5.

4.2.2. Terviklikus täiendusõppe süsteemis on tähtis roll ülikoolidel, täiendusõppega tegelevatel riiklikel sihtasutustel ja teistel täiendusõpet pakkuvatel organisatsioonidel nii vajaduse väljaselgitamisel, enda korraldatud ja/või tellitud koolituste seirel, koolitusturul täiendusõppevajadusele vastava sisuga pakkumuse kujundamisel kui ka mõju hindamisel ning kvaliteedi tagamisel.

4.2.3. Iga töötaja vastutab enesearendamise ja kvalifikatsiooni säilitamise eest vähemalt ametikohale esitatavate nõuete ulatuses. Õpetaja ja haridusasutuse juht on ise aktiivne õppija, kes planeerib, juhib ja hindab oma õppimist ning professionaalset arengut.

4.2.4. Täiendusõpe lähtub õpetajate puhul kutsestandardis ja haridusasutuse juhi puhul kompetentsimudelil kokkulepitud kompetentside arendamise vajadusest.

¹ Krista Loogma, Viive-Riina Ruus, Leida Talts, Katrin Poom-Valickis. (2009) Õpetaja professionaalsus ning tõhusama õpetamis- ja õppimiskeskonna loomine: OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS tulemused, Tallinna ülikooli haridusuuringute keskus, 23.

- 4.2.5. Pidev kogemustest õppimine ja kogemuste vahetus nii kollektiivis kui ka laiemalt kogukonnas ja rahvusvahelisel tasandil on oluline edutegur. Haridusasutuses luuakse õpetajale ja haridusasutuse juhile võimalus tõhusalt õppida (sh töökeskkonnas), sest professionaalne areng on kollegiaalne protsess. Kollektiivi professionaalne areng on haridusasutuse kui organisatsiooni arengu ja õppekava rakendamise tingimus ja tulemus.
- 4.2.6. Riiklik hariduspoliitika toetab kvaliteetse tasemekoolituse ja täiendusõppe programmide süsteemset rakendamist ja järjepidevat arengut. Täiendusõpe ja tasemekoolitus on sidustatud.
- 4.2.7. Riiklikult rahastatud täiendusõpe põhineb riiklikel õppekavadel, kutsestandarditel, riiklikult olulistel strateegilistel dokumentidel, lähtub haridusuuringute tulemustest, haridusuuendustest ja hariduskorralduslikest muudatustest ning toetab haridusasutuse arengukava elluviimist.
- 4.2.8. Prioriteetsete valdkondade täiendusõpet, mida rahastab riik, pakutakse alus- ja üldhariduses peamiselt õpetajakoolituse eest vastutavate ülikoolide kompetentsikeskuste ja kutsehariduses täiendavalt SA Innove Kutsehariduse Agentuuri kaudu. Ülejäänud rahalised vahendid suunatakse koolitusturule.

5. OSAPOOLTE ÜLESANDED JA VASTUTUS

Osapoolte peamised ülesanded ja vastutused protsessis on:

5.1. Üksikisiku (õpetaja, haridusasutuse juhi) tasand.

Üksikisik

- 5.1.1. kasutab enda professionaalseks arenguks aktiivselt kõiki õppimise võimalusi (iseseisev õpe, erialase kirjanduse lugemine, kogemuse jagamine oma kollektiivis ja väljaspool seda, stažeerimine ja koostöö ettevõtetega enesearenguks jne) ja rakendab omandatud oma töös;
- 5.1.2. hindab (eneseanalüüsi kaudu) oma täiendusõppevajadust, võttes aluseks kutsestandardi või kutsestandardil põhineva hindamisinstrumendi, organisatsiooni arenguplaani jms korralduslikud dokumendid. Täiendusõppe vajadus räägitakse läbi ja lepitakse kokku arenguveestlusel. Otsuse täiendusõppe võimaldamise kohta teeb tööandja, kui täiendusõpe toimub tööajal ja/või seda rahastab tööandja;
- 5.1.3. arenguveestlusel kokkulepitud koolitusvajadus kajastub organisatsiooni koolitusplaanis, pikemaajalise arendustegevuse korral koostab õppija endale individuaalse arenguplaani;
- 5.1.4. peab kinni haridusasutuse sisekorra, mis reguleerib koolitusele registreerumist, mõju hindamist, koolitusarvestuse pidamist jms ülesandeid;
- 5.1.5. oma arenguvajaduse hindamisega annab tagasisidet riiklikult finantseeritava täiendusõppe prioriteetide määratlemisse ja osaleb protsessis eriala-, ameti-, kutseliidu-/ühenduse kaudu.

5.2. Organisatsiooni tasand (haridusasutus).

Organisatsioon oma esindaja kaudu

- 5.2.1. annab tagasisidet riiklikult finantseeritava täiendusõppe prioriteetide määratlemisse ja osaleb protsessis koostöös HTM-i ja teiste partneritega katusorganisatsiooni kaudu;
- 5.2.2. võtab töötajate täiendusõppevajaduse hindamise aluseks arenguplaanid, sise- ja välishindamise tulemused, akrediteerimised jmt dokumendid ning arenguveestlustel kutsestandardi/kompetentsimudeli alusel kokkulepitud täiendusõppevajadused. Koostab täiendusõppevajaduse alusel organisatsiooni koolitusplaanid. Täiendusõppele registreerumine, osapoolte ülesanded mõju hindamises, kohustused koolitusarvestuse pidamises reguleeritakse organisatsioonis vastava korraga;
- 5.2.3. toetab koolitustel omandatu rakendamist igapäevases tööprotsessis, annab konstruktiivset tagasisidet oma kolleegidele ja hoiab õppiva organisatsiooni kultuuri toetavat keskkonda. Selle saavutamiseks loob haridusasutuse juht keskkonna kogemuste jagamiseks, neist õppimiseks ja edasikoolituseks, soodustab haridusasutuste ülest ja valdkondlike võrgustike tekkimist parimate kogemuste ja teadmiste jagamiseks, suhtub toetavalt valdkondlike ja ülekooliliste meetodikakoolituste korraldamisse jms;
- 5.2.4. tagab korrektse koolitusarvestuse kokkulepitud infosüsteemis, et võimaldada üleriigiliste analüüside teostamist.

Sealhulgas kutseõppeasutus:

- 5.2.5. koolitab kutseõpetajaid (koolide ülestel täienduskoolitustel), et soodustada õpetajate parimaid kogemusi ja teadmisi vahendavate võrgustike tekkimist, korraldab ettevõtete praktikajuhendajate koolitusi ja toetab stažeerimist, koostööd ettevõtetega ja ülikoolidega õpetajaskonna arenguks;
- 5.2.6. määratleb koostöös tööandjate esindajatega (koostööpartneritega) kutseõppeasutustes lähituleviku vajadused seoses kvalifikatsioonide, tööjõu, uute oskuste ja kompetentsidega piirkondlikul tasandil (toetavad koolitused).

5.3. Haridusasutuse pidaja tasand (kohalik omavalitsus, HTM jne).

Haridusasutuse pidaja

- 5.3.1. annab tagasisidet riiklikult finantseeritava täiendusõppe prioriteetide määratlemisse ja osaleb protsessis koostöös HTM-i ja teiste partneritega katusorganisatsiooni kaudu;
- 5.3.2. hindab ja kavandab haridusasutuse eelarve planeerimise käigus täiendusõppevajadust, on valdavalt nõustaja ja soovitaja rollis. Jälgib, et täiendusõppeks planeeritud ressursid oleksid kasutatud sihipäraselt ja võimalusel leiab lisaressursid haridusasutuse meeskonna arendamiseks;
- 5.3.3. viib läbi arenguestluse haridusasutuse juhiga ning koos määratletakse haridusasutuse juhi täiendusõppe vajadus;
- 5.3.4. tagab ressursid haridusasutuse juhtide ja õpetajate täiendusõppeks. Riigipoolne täiendusõppe toetus ei ole kulupõhine, tegeliku ressursivajaduse määratleb ja kulud katab haridusasutuse pidaja. Riigipoolne rahaline tugi eraldatakse kooskõlas põhikooli ja gümnaasiumiseaduse ning riigieelarve seadusega;
- 5.3.5. jälgib, et rahalised vahendeid koolitusteks saaksid tasakaalustatult kõik pidaja hallatavad haridusasutused;
- 5.3.6. hindab koolituse mõju haridusasutusele sh juhtimise arengule, lähtudes haridusasutuse tulemuslikkuse indikaatoritest.

5.4. Riigi tasand (Haridus- ja Teadusministeerium).

Riik

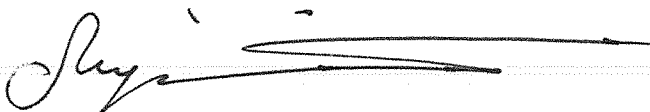
- 5.4.1. määratleb koostöös partneritega täiendusõppe prioriteetid, lähtudes elukestva õppe strateegiast, sotsiaalsetest muutustest, hariduskorralduse muudatustest ning nende analüüsi ja seire tulemustest. Kasutab tulemust ressursside planeerimise alusena;
- 5.4.2. tagab ressursid riiklikul tasemel prioriteetsete teemade määratletud täiendusõppe läbiviimiseks. Toetab aine- ja eriala, ameti- ja kutsealaste võrgustike tööd;
- 5.4.3. hindab uuringute tulemuste ja asjakohaste indikaatorite põhjal täiendusõppe mõju kutsestandardis/kompetentsimudelil kokku lepitud kompetentside omandamisele ja rakendamisele;
- 5.4.4. tagab haridusasutuse juhi ja õpetaja enesehindamise aluseks olevate hindamisinstrumentide olemasolu ning hoiab neid ajakohasena, et tõhustada õpetajate ja haridusasutuse juhtide eneseanalüüsi ja arendusvajaduste väljaselgitamist;
- 5.4.5. määratleb nõuded õpetajate ja haridusasutuse juhtide koolitusarvestuse pidamisele;
- 5.4.6. määratleb koostöös tööandjatega kutsetegevuse valdkonna nõukogus lähituleviku vajadused kvalifikatsioonide, tööjõu, uute oskuste ja kompetentside osas vabariigi tasandil. Määratletud vajadusi kasutab sisendina täiendusõppe prioriteetide seadmisel.

5.5. Ülikoolide kompetentsikeskuste roll.

Kompetentsikeskus

- 5.5.1. töötab välja meetodikad, korraldab täienduskoolitusi õpetajatele ja haridusasutuse juhtidele ning toetab ja nõustab neid oma töös, sh õpetajaid aine-, kutseõppe ja didaktikaalasel;
- 5.5.2. töötab välja ja arendab organisatsiooni, haridusasutuse juhi ja õpetaja enesehindamise ja professionaalse arengu planeerimise vahendeid;
- 5.5.3. on innovaatiline arendustegevuste eestvedaja, kogub ja vahendab häid teadmisi ja kogemusi nii Eestist kui ka mujalt maailmast, kohandab neid kohalikele oludele ja toetab juurutamist ja kasutamist;
- 5.5.4. kaasab oma tegevusse praktikuid ja teeb koostööd eriala-, ameti- ja kutseliitide/-ühendustega, et tõhustada praktilise tegevuse ning teadus- ja arendustöö lõimumist.
- 5.5.5. annab tagasisidet koolitusvajaduse määratlemisse ja osaleb täiendusõppe prioriteetide määratlemisel koostöös HTMi ja teiste partneritega.

Rakendusplaan koostatakse kontseptsiooni alusel/põhjal perioodiks 2014–2020.



Kristi Mikiver
õpetajaosakonna juhataja

Täienduskoolituses osaluse maht EHISe andmetel

Andmed: EHISe õpetajate ja õppejõudude registri alamregister 2008/09–2012/13 õa

* 10.11.2012 seisu alusel kehtivate lepingutega õpetajad, direktorid

* va ajutiselt töölt eemal viibijad (nt lapsehoolduspuhkusel olijad)

1) ÜLDHARIDUSKOOLID: TAVAKOOLIDE õpetajate täienduskoolitusest osavõtt

* tavakoolide + Tallinna Balletikooli üldharidusklasside õpetajad

täienduskoolitusest osavõtu periood	õppeaasta	keskmine tundide arv tavakooli õpetajate kohta	keskmine päevade arv tavakooli õpetajate kohta
01.09.2005–31.08.2008	2008/09	143,8	18,0
01.09.2006–31.08.2009	2009/10	147,7	18,5
01.09.2007–31.08.2010	2010/11	158,1	19,8
01.09.2008–31.08.2011	2011/12	165,0	20,6
01.09.2009–31.08.2012	2012/13	179,8	22,5

2) KOOLIEELSETE LASTEASUTUSTE õpetajate täienduskoolitusest osavõtt

* ametikohtade nimetuste alusel: alushariduse õpetaja, ujumisõpetaja, eesti keele õpetaja, muusikaõpetaja, erirühma ja sobitusrühma õpetaja, liikumisõpetaja

täienduskoolitusest osavõtu periood	õppeaasta	keskmine tundide arv tavakooli õpetajate kohta	keskmine päevade arv tavakooli õpetajate kohta
01.09.2005–31.08.2008	2008/09	92,1	15,7
01.09.2006–31.08.2009	2009/10	104,2	16,1
01.09.2007–31.08.2010	2010/11	117,2	16,8
01.09.2008–31.08.2011	2011/12	128,2	18,0
01.09.2009–31.08.2012	2012/13	131,1	19,5

3) KUTSEÕPPEASUTUSTE õpetajate täienduskoolitusest osavõtt

* kutseõppeasutuste õpetajad - kutseõpetajad ja üldharidusainete õpetajad

täienduskoolitusest osavõtu periood	õppeaasta	keskmine tundide arv tavakooli õpetajate kohta	keskmine päevade arv tavakooli õpetajate kohta
01.09.2005–31.08.2008	2008/09	159,7	20,0
01.09.2006–31.08.2009	2009/10	147,7	18,5
01.09.2007–31.08.2010	2010/11	134,1	16,8
01.09.2008–31.08.2011	2011/12	142,2	17,8
01.09.2009–31.08.2012	2012/13	157,3	19,7

4) ÜLDHARIDUSKOOLIDE, KUTSEÕPPEASUTUSTE ja KOOLIEELSETE LASTEASUTUSTE direktorite täienduskoolituse andmed

	täienduskoolitusest osavõtu periood	õppeaasta	keskmine tundide arv koolide juhtide kohta	keskmine päevade arv direktorite kohta
LASTEAIAD	01.09.2009–31.08.2012	2012/13	154,5	19,3
ÜLDHARIDUSKOOLID	01.09.2009–31.08.2012	2012/13	237,4	29,7
KUTSEÕPPEASUTUSED	01.09.2009–31.08.2012	2012/13	138,9	17,4

