

Lugupeetud Riigikogu kultuurikomisjoni liikmed

**Kultuurikomisjon palus Koostöökojal kaasata oma liikmeskonna õpetajaid** õpetajakutse väärtustamise ja õpetajate järelkasvu probleemistiku arutelluse. Peame selle teema esiletõstmist äärmiselt oluliseks, kuna näeme, et pikka aega töötanud õpetajad on ülekoormatud ja noori õpetajaid ei ole piisavalt koolidesse tulemas. Eesti Bioloogiaõpetajate Ühingu (asutatud 2004. aastal) liikmed esitasid oma seisukohti ühingu postilistis (205 liiget ja 25 auliiget) ning juhatuse koosolekul.

Õpetajate järelkasv on olulisel määral seotud õpetajakutse väärtustamisega ühiskonnas. Näiteks Soomes, mis on meile alati eeskujuks olnud, on õpetaja väga lugupeetud ja hästi tasustatud amet. Konkurss ülikoolides on kõrge ja õpetajaks saavad parimad. Mis on Eestis teisiti? Meie ühingu liikmed soovivad, et seadusandjad ja ühiskond tervikuna teadvustaks hariduse kvaliteedi jätkusuutlikkust ohustavaid märke. Riikliku hariduspoliitika kujundamisel peab kuulama ka õpetajaid. Kui plaanides ja aruannetes on kõik hästi, siis tuleb vaadata, kas päriselus ka kõik nii lodusalt sujub.

Ühingu liikmed, kelle hulgas on nii pika staažiga kui ka noori õpetajaid, tõid välja järgmisi probleeme ja võimalikke lahendusi.

### **Mis põhjustab õpetajate järelkasvu aegluse?**

#### **1. Õpetajakutse maine on madal.**

Ühiskond on liikunud suunas, kus õpilasel ja lapsevanematel on õigused, õpetajal kohustused. Meedia tähelepanu alla satuvad pigem õpetajate vead kui head. Paljud vanemad ei taju enda olulist rolli lapse (eriti) koolieelses arengus ja koolis tekkivatele probleemidele oodatakse lahendusi peamiselt koolist. Kolmanda kooliastme õpilased ei mõtle õpetajaks saamisele põhjendusega, et töö on närvesööv. Nad näevad halvasti käituvaid eakaaslasi, kellel on toeks vanemate õigustused.

Suhtumist õpetajakutsesse tuleks muuta ka ülikoolis. Ei ole lõplikult kadunud suhtumine, et „kui oled tubli ja tark, lähed teadust tegema, kui mujale ei kõlba, siis õpetajaks“. Konkurss õpetajaks õppimise erialadele on pikka aega olnud liiga madal. Nt Soomes ja Singapuris on see ülikoolide üks kõrgemaid ja see peegeldub ka sealses koolisüsteemis.

Õpetajad peavad pidevalt oma palgatõusu eest võitlema ja ühiskonnas on levinud arusaam, et õpetaja palk on juba väga kõrge. Tegelikult on see pidevalt alla keskmise, aga meediakära selle ümber on palju, tekitades õpetajate suhtes vaenulikkust.

#### Lahendused:

- Lapsevanematel võiks olla rohkem võimalusi ennast heaks vanemaks koolitada. Lapse kasvatamine ei ole alati lihtne ja vanemad vajavad rohkem tuge.
- Lapsevanemate kaasamine on väga oluline, ent see ei tohiks muutuda ühepoolseks diktaadiks. Kui kool näeb lapse probleeme, siis lapsevanemad ei peaks otsustama, mida on koolis õige teha, vaid otsused teeb kool ise. Praegu saab vanem keelduda isegi lapsele tugisüsteemide rakendamisest.

- Praegu püütakse suurema õppekohtade arvuga lahendada õpetajate järelkasvu probleemi, aga parem lahendus oleks kvaliteet, mitte kvantiteet.
- Meedia, eriti riiklik, võiks üles leida rohkem õpetajaid ja näidata neid kui inimesi, kellel on põnevaid hobisid, huvitavaid mõtteid ja elutarkust. Näitlejatest ja muusikutest kuuleme palju sagedamini. Võiks teha reklaami sotsiaalmeedias, et õpetaja olla on uhke ja hea. Õpetajaks ei pea jääma elu lõpuni, õpetajaamet annab palju võimalusi enda teostamiseks ka muudel erialadel.
- Väikesed sammud uute saadete näol on tehtud. Loodame, et see ei jää ühekordseks aktsiooniks.
- Riik võiks hoolitseda õpetajate eest ja mitte oodata, kuni õpetajad tänavatele streikima tulevad. Õpetajad on üldiselt missioonitundega inimesed ja streikima minnakse viimase abinõuna. Seda teadmist kipuvad otsustajad ära kasutama – loodetakse, et ega õpetajad naljalt Toompeale ei tule.

## **2. Töökoormus on oluliselt suurem kui ette nähtud 35 tundi.**

Ametiühingu küsitlused ja töönädala analüüsid on korduvalt näidanud, et õpetaja töönädal on 35 tunni asemel vähemalt 50 tunni ümber. Seega tuleb õpetaja täiskoha palk kätte pideva ületõoga. 35 tunni peale arvestades on palk palju madalam. Siin on analoogia arstidega, kes oma palga eest võideldes tõid välja just selle asjaolu, et suur osa neist töötab pidevalt 1,5-kordse koormusega.

Noored õpetajad avastavad kooli jõudes, et õpetamistöö ei olegi peamine, vaid tuleb tegeleda paljude muude asjadega, mis peavad ka lubatud palga sisse mahtuma. Kujundav hindamine näiteks on toonud kaasa palju lisatööd. See on töökoormuse varjatud suurenemine.

### Lahendused:

- Algajal õpetajal peaks olema esimestel aastatel täiskoha palga eest vähem tunde (15), sest tal võtab tundide ettevalmistus palju rohkem aega kui kogunud õpetajal. Vastasel juhul ehmatab suur koormus noore õpetaja ära ja ta hakkab otsima tervisesõbralikumat tööd.
- Kõikide lisatööde (uurimistööd, klassijuhatamine, ülekoolilised üritused, projektid jms), tasustamine peaks toimuma töölepingu lisaga või palgakorralduse alustega. Lisatööde maht on tarvis välja selgitada ja tasustada. Võib küll öelda, et see on kooli enda vaba voli, aga kui koolil ei jätku palgafondis ressursi, siis ei saa direktor ka parima tahtmise juures imet teha.
- Mitmete riikide eeskujul (Austraalia, Šveits jne) peab tingimata riiklikult välja töötama vaheaasta või -poolaasta ning asendusõpetajate süsteemi. Õpetajad, kes on vähemalt kümme aastat koolis töötanud, saaksid võtta energiapausi enesetäiendamiseks ja uute ideede ammutamiseks. See väldib üleväsimust, läbipõlemist ja tõstab motivatsiooni.

## **3. Palk ei vasta nõutud haridustasemele ja töökoormusele. Tööstaaži ei võeta arvesse, palgatõus ei sõltu õpetajast endast, pensioniarvestus õpetaja kahjuks.**

Eesti on üks väheseid riike Euroopas, kus õpetajatel ei arvestata tööstaaži, kuigi kogemused ja oskused tulevad aastatega. Ametijärgude kaotamisega kadus ka karjäärivõimalus. Praegu ei taga atesteerimine palgatõusu. Koolidele on küll antud lisaraha, mida direktor saab jaotada, aga sageli kulub see tugipersonali palkamiseks ja muudeks vajadusteks. Pensioneelikutest õpetajad lähevad pensionile nii, et tööaasta läheb arvestusse koefitsiendiga 0,9, kuigi tööd on tehtud ülekoormusega.

### Lahendused:

- Õpetajad ootavad, et jõutaks lubatud eesmärgini – õpetaja palk 120% keskmisest palgast. Noor elu alustav õpetaja peaks ka saama võimaluse vajadusel kodulaenu võtta.
- Noort õpetajat hoiaks koolis õppelaenu kustutamine, tugi eluaseme soetamisel, stipendiumid ja muud rahalised ja mitterahalised meetmed.

- Alustava õpetaja toetust peavad saama taotleda ka need, kes on juba magistriõppe ajal koolis osalise koormusega tööle hakanud.
- Palk peab sõltuma tegelikust töökoormusest ja tööstaažist või ametijärkudest.
- Pensioniarvestus peab olema õiglane.
- Algajal õpetajal peaks olema esimestel aastatel maksimaalselt 15 tundi ja seda täiskoha palga eest.
- Mõelda tuleb palga- ja karjäärisüsteemi täiendamisele. Õpetajal peab olema võimalus ise oma tööga kõrgema palga poole liikuda, kui ta seda soovib ja suudab. Noor inimene (ja ka kogenud õpetaja) vajab väljakutseid ja arengut, mis tooks kaasa palgatõusu.
- Palgatõus ei tohi sõltuda juhtkonna otsusest või piirkonnast, kus kool asub, sest kõik õpetajad peavad töötama samade õppekavade ja õpitulemuste saavutamise nimel.
- Koolijuhiks saamine ei ole õpetaja karjäär, see on uus amet, milleks on vaja omandada eriala.

#### **4. Iga alustav õpetaja vajab mentori/vanema kolleegi tuge. Noortel puuduvad koolis oodatud erialased väljakutsed.**

Alustaval õpetajal võib olla raske kohe kõigi kohustustega toime tulla. Õpetajal peaks olema hea ainealane ja pedagoogiline ettevalmistus. Kui jääb vajaka ühest või teisest, siis on vaja tuge. Noored, kes lähevad õppima eriala ja seejärel saavad õpetajakutse, leiavad koolis olles, et nende potentsiaali kasutatakse valesi. Enamasti on vaja tunnis tegeleda kõige muu kui õpetamisega. Noored, kes on rohkem rõhku pannud õpetajaks õppimise poolele, jäävad sageli ainealaselt nõrgemaks. Kvaliteetset haridust ilma kvalifitseeritud õpetajata on raske tagada.

##### Lahendused:

- Võiks olla normiks, et kogenud õpetaja kõrvale tuleb noor kolleeg, kellele vanem saaks mentoriks olla, töökoormus antaks üle järkjärguliselt. Praegune süsteem on selline, et kogenud õpetaja lahkub ja tema asemele tuleb suure töökoormusega algaja, kes ei suuda tööd samal tasemel üle võtta.
- Noored Kooli ja muude programmidega kooli tulijad peavad saama kõrvale mentori.
- Tugipersonali olemasolu ei saa sõltuda ainult koolist, sest eri piirkondades on erinevad võimalused. Peab olema riiklik süsteem, kuidas vajalikud inimesed koolidesse saada.

#### **5. Dokumentides toimuvad muudatused kiiremini kui päriselus.**

Kahjuks on käärid ametliku hariduspoliitika ja tegeliku koolielu vahel. Kaasava hariduse kontseptsioon on ilus ja hea, aga vähese ressursi tingimustes ei toimi. Andekate motivatsioon langeb, aeg kulub kõige nõrgemate järele ootamiseks ja aitamiseks, ka nemad on õnnetud, et neil on eduelamust vähe. Kui õppimine käib üle jõu või on liiga igav, siis tekivad distsipliiniprobleemid. Õpetajalt nõutakse kõigi suhtes individuaalset lähenemist, aga õppekomplektid on kõigile samad. Noored õpetajad loobuvad, vanemad väsivad, sest ülesanded, mida peale on pandud, ületavad inimvõimeid. Erisustega õpilaste hulk klassis suureneb aasta aastalt. Tugipersonali pole piisavalt, põhjuseks raha või lihtsalt vajalike inimeste puudumine. Tugiisikuid võetakse tööle käsunduslepingutega, mis ei taga inimestele kindlust tuleviku suhtes ja nad pigem loobuvad sellisest tööst.

##### Lahendused:

- HEV lapsed peaksid olemas klassis koos abiõpetajaga. Omavalitsusel peaks olema kohustus tagada tugipersonal, kui kool seda vajab.
- HEV lapse tugiisiku tasustamine peaks olema paremini läbi mõeldud.

- Õppe-/ainekava muudatused peaksid jõustuma pärast seda, kui on olemas täiskomplekt õppevahendeid õpetajaraamatust ja -koolitustest kuni teadmiste testimisvõimalusteni välja.
- Õppematerjalides peab olema rohkem erineva tasemega ülesandeid ja valikuvõimalust. Eestikeelseid digitaalseid õppematerjale tehakse küll tasapisi juurde, ent neid oleks vaja rohkem.
- Digimaterjalide loomisel ei piisa ainult alustamiseks vajalikust projektirahast, neid on vaja ka hiljem töös hoida ja pidevalt uuendada. Süsteem on vaja läbi mõelda, et tagada jätkusuutlikkus.
- Kui viiakse sisse mingi suur muudatus (uus õppekava/ainekava, uus hindamismudel, kaasav haridus vmt), siis peab selleks eraldama ka vahendid, et oleks inimesi juurde palgata (abiõpetajad HEV-dele nt) ja et oleks olemas uuele süsteemile vastavad õpetamisvahendid.
- Ei saa vabaduse nime all lükata kõike koolide vastutusalasse, suurteks muudatusteks peavad olema riiklikult tagatud vajalikud vahendid. See aitab kaasa nii noorte kui ka kogenud õpetajate tööga rahulolu suurenemisele ja võimaldab noortel õpetajatel kooli tulla ning jääda kauemaks, kui see praegu kipub olema.

Lugupidamisega,

EBÜ juhatuse ja liikmete nimel

Aiki Jõgeva  
EBÜ president  
ebu@ebu.ee