

Arutelu kokkuvõte võimalikest lahendustest õpetajate järelkasvu teemal

Kuidas soodustada õpetajate järelkasvu, kuidas leida õpetajaid ja hoida neid koolis?

RIIK/ÜLIKOOLID/TEADUSASUTUSED

- Ettevõtete märkamine ja tunnustamine (või maksusoodustus), kui võimaldatakse töötajatel koolis osalise koormusega õpetada.
- Riigi garanteeritud kodulaen õpetajale (sh võib kaaluda regionaalpoliitilise meetmena).
- Siduv leping õpetajaks õppijana: tasuta haridus = 5. aastat õpetajana töötamist
- Õpetajaks õppijatele juba ülikoolis nõ õpetajatega koostöös tegutsemise moodul. Õpetajaks õppijate õppekava arendus, kus õpetajate koostöö ja ainetel lõimimine on suuremas mahus väärtustatud.
- Ülikoolid võiks pakkuda erivajadustega laste kohta teooriat, mis oleks seotud konkreetse praktikaga korraldusega tuge vajavate lastele orienteeritud koolides, kes selles valdkonnas praktilised kompetentsikeskused.
- Üldhariduse osaks lõimida õpetamispsühholoogia alane teadmine (kuidas inimene õpib, mis õppimist soodustab, milline ma olen õppijana, millised õpistrateegiad minu puhul töötavad jms) = paremad elukestvad õppijad, teadjad lapsevanema ja paremad õppijad.
- Õpetajate järelkasvuprogramm, mis suunatud teaduskooli õppuritele. Teaduskeskustest nõ tasuta pind selle programmi ettevõtmisteks.
- Karjääriripõret kaaluvate inimeste või tagasi õpetaja ametisse siirduvate õpetajate toetamine täiendõppe, motiveerivate programmidega
- Õpetaja ameti sisu ümber mõtestamine (erinevad õpetajad erineva koormuse ja erineva taustaga sh erinevad sisenemisteed). Õpetaja ei pea olema kogu elu.
- Ressurss KOVile, et õpetajale oleks võimalik maksta motiveerivat palka.
- Riikliku koolitustellimuse üle ja läbi vaatamine.
- Stipendium koos kohustusega õpetada (kasvõi LTTs)- see peaks olema motiveeriv, mitte sümboolne
- Lähtetoetuse jätkamine
- Õpetaja ameti väärtustamine- telesaade, kampaania, Maineprogramm. Parimate praktikute esile toomine.
- Keeleõppe korraldamine välismaalt tulnud õpetajatele (eriti LTT taaskord)
- Kvalifikatsiooninõuded teatud tingimustel paindlikumaks
- Tööõiguse paindlikumaks muutmine

KOV

- Laiem väärtuspakett ja sotsiaalsed garantiid õpetajale: töötasu (palga) KOV palgalisa (nt al 20%); riigi lähtetoetusele lisaks KOVi toetus/stipendium (nt samas ulatuses); lasteaiakoha võimaldamine; sõidukompensatsioon tööle ja koju kui elukoht koolist kaugel; KOV noorte spetsialistide klubi (nt õpetajad, insenerid, juhid), sulandumine kogukonda, sünergia ka KOV arenguks (ideed); inspiratsioonipäevad, erinevad väljasõidud, tegevused, ettevõtmised.
- Strateegiliselt planeeritud koolide eelarvestamise- ja õpetajatele mõistliku töö- ja palgakorralduse alused, mis tagaks õpetajatele motiveeriva palga sh tulemustasu maksimise võimaluse lähtudes õpetaja panusest õpilaste ja kooli arengusse.
- Direktorite toetamine ja suunamine juhtimiskoolitustele, juhtide arendamine ja hindamine sh põhifookuses koolikultuuri loomine, mis toetab õpetaja arengut.
- Koostöö koordineerimine koolide vahel
- Koolidesse kaasaegsed töövahendid

- KOVi sisene õpetajate rotatsioon, et õpetajad tunneksid, et nad peavad olema värsked
- Töösuhete paindlikkus
- Sõidukompensatsioon, võimalusel eluase
- Hea koolijuhhi valik, 5aastased lepingud (et oleks värskust!), juhi toetamine, motiveerimine
- Kaasaegne töökeskkond ja töövahendid, „õpetaja oma ruum“- eraldusvõimalused süvenemiseks
- Suhtlus ettevõtetega, spetsialistide vahendamisel osajaga kooli
- Noorte õpetajate toetusrühm
- Sidusus teiste valdkondadega, koostöö innustamine- raamatukogud, kultuurijuhhid, noortekeskused, lastekaitsevaldkond, ettevõtted
- Tunnustamine- nt aasta noorõpetaja
- Õpetaja töö kui terviku tasustamine, ressursid paindlikumaks koormuseks.
- Täistööajaga õpetajate ametikohad sh kasutades senisest rohkem võimalusi integreerumiseks formaalhariduse ja huvihariduse vahel (sh struktuuride ja institutsioonide paidlikumaks muutmine)
- Ressursi parem planeerimine- vaadatakse spetsialistide vajadusi ja võimalusi KOVi põhiselt
- Praktikakohad kohalikele õpetajaks õppijatele KOVi ja ettevõtete poolt. Sotsiaalne side nendega, kes on oma piirkonnast õppima läinud- Tagasi koju programm.
- Õpetajate tunnustamine kogukonna liidritena.
- Maakonna piires moodustada haridusklastert nt maakondliku omavalitsusliidu algatusel (KOVde koostöömudel), sh koostöö riigigümnaasiumiga (ka kutsehariduskeskusega) hõlmates 3.kooliastet.
Klaster võimaldab:
 - koostöös kavandada õppetööd
 - tõsta õpetamise kvaliteeti
 - õpetajate riskasutamist, mentorlust
 - laborite jm tehnilise baasi riskasutamist.

KOOLISE

- Juhi tugi õpetajatele sh koolikultuuri loomine, mis toetab õpetaja arengut.
- Mentorluse pakkumine, õpetajate hindamine, arenguestlused, motiveeriv töö ja palgakorraldus.
- Koolikultuur ja töökliima
- Ressurss, et õpetajat toetada oma töös lastega nt tugipersonali näol
- Õpetajate karjäärivõimalused koolis
- Online õpe, kui õpetajaid on puudu (vanemad kooliastmed)
- Õpetaja vastutus oma ametist head ja hästi rääkida
- Mõistlik koormuse jaotus
- Tagasisidestamine
- Kaasaegne organisatsioonikultuur
- Suunamine õpilasi rohkem õpetajaks õppima, näitame ISE, et see on väärt amet, oleme eeskujuks
- Avatud õhkkond- uutele ideele, võimalus teha asju „teistmoodi“
- Tööaja paindlikkus- kas tunniplaan peab olema jäik? Võibolla saaks teatud tunde koondada lühemale perioodile ja tuua mõni särav isiksus neid andma mujalt
- Videloengud

ERASEKTOR

- Tööaja paindlikkus inimestel, kes tänu kvalifikatsioonile ja soovile võiksid käia osalise ajaga õpetamas (vt maksusoodustuse punkti RIIK juures)

- Tundide läbiviimine oma ettevõttes
- IT-lahenduste väljatöötamine, mis aitaks õpetajal leida aega juurde (riik tellib, erasektor töötab välja)
- Rohkem kaasata õppetöösse- kui neil on väärt spetsialiste, siis rõhudes missioonitundele ja tulevikule lubada oma inimesi kooli tunde andma
- LTT erialade õppijatele riiklik programm
 - viieks aastaks stipendium + kaasnev viie aastane töökohustus (vt õpetaja lähtetoetus)
 - eraettevõtluse stipendium + KOVi stipendium