**EHL arvamus haridusvaldkonna arengukava 2020 – 2035 kohta.**

Üldiselt on haridusvadkonna arengukava 2020–2035 ladus, struktureeritud ja põhjendatud ning haridusvaldkonna arenguks olulised punktid on kavas välja tood. Eestis omandatava hariduse jätkusuutlikkuse seisukohast on oluline, et teise strateegilise eesmärgina on kajastatud õpetajate järelkasvu tagamine.

Meie hinnangul on oluline välja toodud ka sissejuhatuses: „*Õpetaja on ja jääb õppeprotsessi kavandamisel, toetamisel ja tagasisidestamisel võtmeisikuks nii üldharidus-, kutse ja kõrgkoolis kui ka mitteformaalses õppes. Õppeasutuse juht peab looma õppimist ja heaolu toetava õppekultuuri ja keskkonna ning oskuslikult suunama muudatuste juhtimist ja elluviimist, tähtsustama tugispetsialistide rolli ja nende koostööd õpetajatega. Seetõttu on oluline, et nii õpetaja, kutseõpetaja, õppejõu ja tugispetsialisti kui ka õppeasutuse juhi amet oleks väärtustatud ja hästi tasustatud. Õppeasutuse õppekeskkond peab olema nüüdisaegne, energiatõhus ja nii õppijate kui töötajate jaoks tervist toetav ja turvaline*“. Samas on arengukava tehtud väga pika perioodi peale, seega oleme seisukohal, et sõnastatud peaksid olema ka vahe-eesmärkide mõõdikud.

**Strateegilised eesmärgid**

Esimese strateegilise eesmärgi „Õpivõimalused on valikurohked ja kättesaadavad ning haridussüsteem võimaldab sujuvat liikumist haridustasemete ja -liikide vahel“ kitsaskohtade kirjeldamisel on ühe aspektina välja toodud vastutuse ebaselge jaotumine haridussüsteemis. EHL-i jaoks on oluline rõhutada, et senises olukorras, kus tööandjate vahel on õiguste ja kohustuste ehk vastutuse jagunemine ebaselge, on EHLil esindusliku ja kasvava esindusorganisatsiooni ja sotsiaalpartnerina raskendatud haridussektori töötajate õiguste ja huvide eest seismine ehk üldisemalt öeldes hariduspoliitika kujundamine. EHL on seisukohal, et üle riigi ühtlaselt kvaliteetse hariduse omandamise ning õpetajate õiguste ja huvide nimel tuleb vastutuse jagunemise küsimus kiiremas korras lahendada.

Teise strateegilse eesmärgi „Õpe on õppijakeskne ja tulevikku vaatav ning õpetajate järelkasv on tagatud“ ühe tugevusena on välja toodud, et õpetajate palgatõus on riiklik prioriteet, kuid ühtlasi on nimetatud srateegia kitsaskohana punktis 2 välja toodud järgmine: „*Kvalifitseeritud õpetajate, kutseõpetajate ja tugispetsialistide järelkasv ei ole piisav. Alus-, üld- ja kutsehariduses alustavate õpetajate ametist lahkumise määr on kõrge. Doktoriõppe madal atraktiivsus ja efektiivsus ei taga piisavas mahus õppejõudude järelkasvu. Õppejõudude palk on madal.*“ EHL-i hinnangul deklareeritakse õpetajate palgatõusu riikliku prioriteedina üksnes sõnades. Samuti on kirjeldatud kitsaskoha üheks olulisemaks põhjuseks konkurentsitud töötasud, mis aga EHL-i hinnangul näitabki, et tugevustes väljatoodud palgatõusu prioriteetsus ei peegeldu reaalelus. Ootame, et õpetajate palgatõus saaks realse sisu riigi järgnevate aastate tegudes.

**Tegevussuunad strateegiliste eesmärkide saavutamiseks**

Esimese strateegilise eesmärgi sihiseades aastaks 2035 peab EHL väga oluliseks koolivõrgu taristuga edasi tegelemise väljatoomist. Meie hinnangul on tegu ühe prioriteetsema teemaga ning peame oluliseks tegutseda sihi saavutamiseks maksimaalselt kõiki osapooli kaasates. Tegevussuundade kirjelduse osas on EHL seisukohal, et nii haridussüsteemis vastutuse täpsustamise ja sellega kaasuvaga ning kolmanda kooliastme õppe planeeritava koondamisega suurematesse keskustesse on võtmetähtsus erinevate osapoolte, sh õpetajate riikliku esindusorganisatsiooni kaasamisel ning haridusasutuste omavahelise koostöö suurendamisel. Kui demografilistest muutustest tulenevalt on tarvilik koolivõrku optimeerida, oleme seda meelt, et otsused peavad olema läbi mõeldud ning lähtuma muuhulgas ka õpetajate heaolust.

Teise strateegilise eesmärgi indikaatorite kirjelduse puhul pöörab EHL erilist tähelepanu õpetajate tööasule. Kuigi EHL peab äärmiselt oluliseks, et õpetajate töötasud vastaksid tabelis väljatoodule, oleme me veendumusel, et eesmärk peab olema saavutatud tunduvalt varem kui aastaks 2035 ning taseme saavutatuna tuleb seda edaspidi vähemalt hoida.

Teise eesmärgi tegevussuundade kirjelduse puhul toome välja suuna 2.4. järgmised tegevused:

* „*välja töötada ja rakendada sidus, kutsestandarditest lähtuv ja teaduspõhine õpetajate ja tugispetsialistide esma- ja täiendusõppe mudel ning toetada kutsestandarditel põhinevate asutusesiseste või koolipidaja kehtestatud karjäärimudelite 8 kasutuselevõttu*“

EHL on arvamusel, arvestades olukorda, kus kõrgema järgu kutset ei ole võimalik saada õpetajatel, kes ei suhtu subjektiivselt hinnatud aupaklikkusega kutset andvasse organisse (milleks tänasel päeval on Õpetajate Liit), ei ole asjakohane siduda kutsestandardit karjäärimudeliga.

* *„luua uusi paindlikke võimalusi õpetajaks, kutseõpetajaks, õppejõuks või tugispetsialistiks õppimiseks ja/või ametisse asumiseks, sh kaasata enam inimesi väljastpoolt haridussektorit, et õpetada praktilisi oskusi ja pakkuda töömaailma kogemusi“*

EHL on seisukohal, et Eestis peavad säilima kõrged standardid õpetajatele. Luua lisaks süsteeme, mis tooks inimesi meie ametisse, pole tarvilik, kui suudame õpetajatele tagada konkurentsivõimelise palga ja tõsta ameti valimise au sisse. Konkurentsivõimelise palga ja ameti hea maine korral tõuseb konkurss õpetaja eriala kohtadele ülikoolis ning tagab uue põlvkonna õpetajate palekasvu.

* „*pakkuda haridustöötajatele turvalist ja motiveerivat töökeskkonda ning konkurentsivõimelist töötasu, mis arvestab teiste sektorite ja valdkondade palgatasemega*“

EHL peab oluliseks, et tegevused töökeskkonna ja –tasu osas ei jääks üksnes delklaratsiooniks (nagu juhtus nt töötasu eesmärgiga Eluskestav õppe strateegia 2020 puhul), vaid leitaks võimalused tegevuste koheseks ellurakendamiseks.

**Arengukava juhtimine ja elluviimine**

EHL-il on hea meel tõdeda, et haridus- ja teadusministeeriumi koordineeritud haridusvaldkonna arengukava elluviimist ja aruandlust toetab laiapõhjaline juhtkomisjon. Arengikavas on välja toodud juhtkomisjoni kuuluvad üksused, mainitud on ka kuni viie valdkonna eksperdi kuulumist. Paraku tuleb tõdeda, et õpetajaid ei ole haridusvaldkonna arengukava elluviimist ja aruandlust toetavasse laiapõhjalisse juhtkomisjoni kaasatud, mis seab moodustatud komisjoni täielikkuse ja laiapõhjalisuse tugevalt kahtluse alla. EHL teeb ettepanku kaasata alaliselt juhtkomisjoni töösse õpetajate esindaja, kelleks meie hinnangul saab olla üksnes üleriiklik õpetajate esindusorganisatsioon, milleks Eesti on konkurentsitult EHL.

Teine tähelepanek kava juhtimise ja elluviimise kontekstis on järgnev lause: „*Arengukava täitmise kohta antakse aru tulemusvaldkonna aruandluse raames programmide kaupa ja vajaduspõhiste hindamiste kaudu. Arengukava elluviimist hinnatakse vähemalt üks kord hiljemalt kolm aastat enne arengukava lõppu*“. EHL on arvamusel, et arengukava 15-aastase perioodi jooksul tuleb kava elluviimist hinnata regulaarselt ning kindlasti rohkem kui ühel korral. EHL teeb ettepaneku, et arengukava elluviimist hinnatakse iga kolme (või nelja) aasta tagant.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Reemo Voltri

EHL-i juhatuse esimees