**EHL seiskukohad õpetajakutse väärtustamise ja järelkasvu teemal**

1. **Töötasu**

Õpetaja töötasu peab olema vähemalt võrdne teiste kõrharidusega töötajate töötasuga.

**Praegust rahastamismudelit arvetades peab see olema ca 102,5% Eesti riigi keskmisest töötasust**. Õpetaja on magistriharidusega spetsialist.   
  
Tabelis: praegu ja prognoositult järgmisel neljal aastal õpetajate töötasud võrdluses riigi keskmise kõrgharidust eeldatava töötasuga

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aasta** | **Riigi keskmine töötasu (€)** | **Õpetaja töötasu alammäär (€)** | **Õpetaja töötasu alammäära suhe riigi keskmisse töötasusse (%)** | **Õpetaja arvestuslik keskmine töötasu\* (€)** | **Õpetaja keskmise töötasu suhe riigi keskmisse töötasusse (%)** | **Kõrgharidusega töötajate keskmise töötasuga võrreldes (%)** | **Õpetaja töötasu alammäära suhe kõrgharidusega töötajate keskmisse tötasusse (%)** |
| 2018 | 1314 | 1150 | 87,5 | 1380 | 105 | 87,5 | 72,9 |
| 2019 | 1407 | 1250 | 88,8 | 1500 | 107 | 88,8 | 74,0 |
| 2020 | 1422 | 1315 | 92,4 | 1540 | 108 | 90,2 | 77,0 |
| 2021\* | 1428 | 1315 | 92,1 | 1540 | 108 | 89,9 | 76,7 |
| 2022\* | 1492 | 1315 | 88,1 | 1540 | 103 | 86,0 | 73,4 |
| 2023 | 1564 | 1315 | 84,1 | 1540 | 98 | 82,0 | 70,1 |
| 2024 | 1625 | 1315 | 80,9 | 1540 | 95 | 79,0 | 67,4 |

Vastavalt rahvusvahelisele haridusuuringule Education at a Glance 2020 olid 2019. aastal **Eesti õpetajate töötasud arvetades ostujõudu nii Euroopa Liidu kui ka OECD riikide õpetajate töötasudega võrreldes peaaegu kõige madalamad**. Viimasel kohal on küll Läti, kuid arvestades, et Lätis õpetajate tööatsud järgmisel aastal tõusevad, on oht, et Eesti hõivab viimase koha. Oleme PISA tulemuste järgi hariduse tasemelt tippriik, kuid palgatasemelt viimaste hulgas.

Education at a glance 2020 toob välja Eesti ühena negatiivsetest näidetest, kellel oli viimastel aastatel (2012 -2017) valitsemissektori kogukulude suhteline kasv üle 8 protsendipunkti suurem kui riiklike hariduskulude kasv**. Sellest tulenevalt on meie hariduskulude osakaal SKP-st langenud alla Euroopa Liidu ja OECD keskmiste**, **moodustades ainult ca 4,5% SKP-st**. Siinkohal ilmselt ei saa rääkida hariduse prioretiseerimisest. Võrdluseks: Uus-Meremaal on vatav näitaja ca 6,5%.

1. **Töökoormus**

**Õpetaja tööaeg on seaduse järgi 35 tundi nädalas, kuid reaalsuses on see keskmiselt üle 45 tunni nädalas, mis on peaaegu 1/3 võrra seadusega sätestatust suurem.** Selline olukord ei ole jätkusuutlik. Leida tuleb lahendusi, kasutades tänaseid oskusi ja teadmisi ka digitehnoloogia kasutamiseks õppetöös ning praegu taaskord ümbertegemisel (kaasajastamisel) olevates õppekavades tuleb samuti sellega arvestada. Me peame liikuma individuaalsema lähenemise poole õpetamises, kuid see ei tohi tähendada õpetajate töökoormuse tõusu, vaid **peame leidma võimalusi viia õpetaja töökoormus vastavusse seadusega – ka see on aspekt, mis meelitab/ei meelita noori kooli.**

1. **Vanuseline struktuur**

Eesti õpetajaskond vananeb ja õpetajaskonna pealekasv on liiga väike. **Peaaegu 3500 õpetajat on 60 aastat ja vanemad. Samas on meil alla 30 aastaseid õpetajaid alla 1500**. Õpetajate juurdekasv on selgelt liiga vähene ja seetõttu suureneb üha enam 50+ vanuserühma õpetajate osakaal õpetajaskonnas. Ja seda isegi hoolimata sellest, et meil on viimastel aastatel õpetajate koguarv suurenenud 2015./16. õppeaastal14400-lt 2019./20. õa-l 15800-ni, kuid 50+ õpetajate osamäär suurenes samal ajal 43%-lt enam kui 50%-ni ehk 1/6 võrra. Probleem pole mitte õpetajate vanuses – paljud vanemaealised õpetajad teevad väga head tööd, kuid probleem on õpetajate järelkasvus.

Meil on Eestis ca 16 000 õpetajat. Eeldades, et õpetaja töötab 40 aastat, oleks meil vaja ainuüksi üldhariduskoolidesse igal aastal 400 uut õpetajat, kes jäävad 40-aastaks ametisse. Selge on see, et kõik ei jää nii kauaks**. Reaalsus on, et pea pooled õpetajad lahkuvad juba peale esimesi aastaid koolis töötamist. Seega oleks vaja igal aastal kooli ca 800 uut õpetajat**. Paraku on see arv oluliselt väiksem praegu. See oleks tavaolukorras, kui meie õpetajate vanuselist struktuuri arvestades, kus üle 60 aastaseid on ca 3500. Ja kui need kõik lahkuvad 5 aasta jooksul, siis on meil vaja peaaegu kaks korda rohkem uusi õpetajaid kui nö tavaolukorras.

1. **Õpetajate kooli jäämine**

Kui õpetaja on jõudnud kooli tööle, siis nagu eespool mainitud sai, ei püis paljud ametis.

Miks? Põhjuseid on ilmselt mitu:

1. Töötasu – peab olema konkurentsivõimeline nagu esimeses punktis sai välja toodud.
2. Juhtimiskultuur ja -oskus. Koolide juhtimise osas peab olema suurem kvaliteedikontroll. Oleme arvamusel, et teatud regulaarsusega peaks toimuma (nt 5a) koolijuhi atesteerimine, millelel järgneb analüüs ja vajadusel suunamine arengut toetavatele koolitustele jms. Riigigümnaasiumite juhtimise kvaliteeti ja juhtide arendamist võiks võtta eeskujuks.
3. Karjäärivõimaluste puudumine. Eestis puudub õpetajatel karjääriredel. Noor õpetaja tuleb kooli ja hakkab saama riigis kehtestatud töötasu alammäära. Ükskõik kui palju ta end arendab ja oma kvalifikatsiooni tõstab jne, siis tema palk jääb ikkagi kuni tema tööaja lõpuni riiklikuks miinimumiks. See pole noortele motiveeriv. Eestis kehtis 2014. aastani süsteem, kus oli toimiv õpetaja karjäärimudel. Selle alusel oli meil ca 25% vanemõpetajaid ning alla 5% õpetaja-metoodikuid. See oli õpetajatele motiveeriv, sest kõrgema järguga oli garanteeritud ka suurem töötasu. **Lähiajal peame looma õpetaja karjäärimudeli ja leidma ka selle toetamiseks vahendeid**.
4. **Õpetaja ameti väärtustamine kõigil tasanditel**

On oluine, et nii tööandjad (KOV, ministeerium) kui ka tööandjate esindajad, st direktorid, väärtustaksid õpetajat ning ka ühiskondlik ja lapsevanemate-poolne suhtumine oleks õpetajat väärtustav. **Ühiskondlikku suhtumist saavad muuta eelkõige just koolipidajad ja koolide juhtkonnad**. Seda tuleb teha kiiresti ja resoluutselt, kui me soovime, et noored tuleksid kooli ja lapsevanemad õpetajate töösse aina rohkem sekkuksid.