

Küsimused õpetaja töö- ja palgakorralduse konverentsi „Äkki õnnestub!?“ osalejatelt

20. november 2024

Kuidas olete suutnud õpetaja hoiakuid muuta, et sisulisi muutusi ellu rakendada?

See on hea küsimus, millele ei ole lihtsat vastust. Õpetajate hoiakute põhjus individiti on erinev ja nende muutmine käsu korras tulemuseta ettevõtmine. Tihti ei ole ainult õpetajad, kelle hoiakuid peab muutma. Õpilaste ja lastevanemate hoiakud võivad olla veel suurema kaaluga haridusuuenduste elluviimisel. Eks me oleme teadlikult pühendunud hoiakute muutmiseks sobiva keskkonna loomisele.

Kindlasti üks baaseeldus on üldtööajal põhinev töökorraldus. See võimaldab õpetajad tuua sisulisteks aruteludeks regulaarselt kokku, mille üheks osaks on kindlasti hoiakute muutus. Kontakttunni põhise töökorraldusega on pea võimatu planeerida suuremat hulka õpetajaid kaasavaid regulaarseid kokkusaamisi.

Võtmeroll hoiakute muutmisel on kooli juhtkonna liikmetel, kes peavad rakendatavates muudatustes olema kindlad ja ühel meelel ning ka aktiivselt seda välja näitama. Kui õpetajad pöörduvad tekkinud küsimustega juhtkonna liikmete poole, siis vastused ei tohi olla ebalevad ega vasturääkivad (näiteks me katsetame uut moodi, kui ei õnnestu, siis jätkame endistviisi jne).

Haridusuuenduste planeerimise protsessi peavad olema kaasatud kindlasti klassijuhataja rolli täitvad õpetajad, isegi kui nad ei ole otseselt nende elluviimisel osalised. Nemad on esimesed, kelle poole kerkivate küsimustega pöörduvad õpilased ja lapsevanemad. Klassijuhatajate suhtumine määrab olulisel määral, kui raskeks kujuneb õpilaste ja kooliväline vastuseis.

Mis puudutab õppeainete lõimingut, siis on mõistlik kaasata õpetajad, kes ise on keskmiselt innovaatilisemad ja ise aktiivselt huvitatud. Kui lõiming on väikeses ringis tööle hakanud, võtavad paljud eelnevalt skeptiliselt meeletatud õpetajad ajapikku uuenduse omaks.

Kui õpetaja on üldtööajaga majas, millest osa on sisustatud kontakttundidega ja osa on sisustatud koostööks, osa tundide ettevalmistamisega. Kui õpetaja sellel ajal peab asendama, siis millist osa ta ei pea tegema?

Üldtööajal põhineva töökorraldusega ei ole sellisel küsimuse püstitusel tähendust. Õpetaja amet on tervik ja ei ole minuti täpsusega fikseeritud. Õpetaja on magistrikraadiga oma ala meister, kes oskab kontakttundide vaba aega iseseisvalt planeerida. Ta mõistab, et ka asendamine kuulub õpetaja töö juurde ning on vajadusel valmis väljasõidul või haiguslehel oleva kolleegi tundi asendama või võtma sel ajal oma tunni ette. Ta teab, et kui tema tunde on vaja asendada, siis selleks on kolleegid, kes on sobivaimad selleks vajalikul hetkel.

Ülejõel on õpetaja töötasu sisse täiendavalt arvestatud potentsiaalselt kuni kaheksa asendustunni läbiviimine. Praktika näitab, et tegelikult asendab õpetaja haiguste kõrgperioodil maksimaalselt 3-4 tundi kuus, keskmiselt 2-3 tundi kuus. Keskmiselt teeb see vähem kui ühe 45-minutilise tunni nädalas.

See ei tohiks olla koormus, mis paneks kogenud õpetaja dilemma ette, millise osa oma tööst ta peaks tegemata jätma. Kui selline olukord siiski tekib, peaks ta kolleegidelt aja planeerimise osas nõu küsima.

Asendamine ei saa toimuda koostööks mõeldud ühistööajal, sest tunniplaanis ei ole selleks ajaks planeeritud kontakttunde. Samuti on õppeperioodil neli kontakttunnivaba perioodi (140 töötundi) tundide ettevalmistamiseks ja koostööks kolleegidega. Väga hea ja vähese ajamahuga on EduPage programmi kasutamine. See võimaldab asendustest saada paari minutiga analüüsiva kokkuvõtte, mis põhjusel, kui suures matus õpetajaid on vaja olnud asendada. Vältib ka osade õpetajate ülekoormamist asendustega.

Aga kui eelarve ei võimalda 15 kontakttundi igale õpetajale, kuidas siis saab? Õppekava mahtu ka vähendada ei ole õnnestunud.

Eelarve ei võimaldagi igale õpetajale 15 kontakttundi. See oli õpetajate arvates (2013. aastal) kontakttundide hulk, mis mahuks koos klassijuhataja tööga üldtööaja (35 tundi nädalas) sisse. Hetkel on Ülejõe põhikoolis täistööajaga õpetajate keskmine kontakttundide arv nädalas 22 kontakttundi. Vahemik 18 - 27 kontakttundi.

Kas Võru linnas on nüüd töö- ja palgakorralduse süsteem valmis või tuleb sellega pidevalt edasi tegeleda?

Me oleme esimest väljatöötatud lahendust rakendanud sisuliselt kaks aastat. Selle käigus oleme juba teinud korrektiive, sest ilmselgelt ei ole võimalik välja töötada ainuõiget ja muutumatut lahendust. Täna oleme seisus, kus teeme suuremat vahekokkuvõtet, vaatame otsa finantsmudelile ja otsime parenduskohti, et heade praktikatega jätkata ja õpetajatele motiveerivat töötasu jätkusuutlikult tagada. Finantsmudeli olemasolu, mis tagab koolidele selge arusaama, kui mitu arvestuslikku õpetaja ametikohta kooli pidaja finantseerib, on praegu oluliseim väljakutse. Kindlasti tuleb teema arenguga pidevalt edasi tegeleda, sh klassijuhataja töö osa peab saama õpetaja põhipalga osaks, see ei saa jääda lisatasuna.

Kui aineõpetajast klassijuhatajale fikseeritakse töölepinguliselt kõrgem palganumber, siis millistel alustel toimub palga vähendamine, kui ei ole enam klassijuhataja rollis?

Sellel teemal oli meil vaidlemist palju. Tahtsime alles jätta paindlikkuse ja juurutada mentaliteeti, et klassijuhatamine on privileeg. Seetõttu on ka Võru linnas klassijuhataja rollis oleva õpetaja ametipalk kõrgem. Kindlasti tuleb teema arenguga pidevalt edasi tegeleda, sh klassijuhataja töö osa peab saama õpetaja põhipalga osaks, see ei saa jääda lisatasuna. Koolijuhi vastutus on pidevalt töötada selle nimel, et kui ka õpetaja enam klassijuhataja rolli ei täida, siis saab talle pakkuda näiteks mentori, projektijuhtimise jm tööd.

Kui klassiõpetajad on ülikoolis ette valmistatud ka mingit ainet õpetama kuni 9. klassini, siis kas te neid ei kaasa teiste ainete õpetamiseks? Kas poleks vaja neid koolitada enamaks kui vaid 1.-6.kl?

Klassiõpetaja annab tunde ainult 1.-4. klassis, kõrgemal nad tunde andmas ei käi. Nad on oma klassi jaoks olemas iga päev kella 8-st 14-ni ja see ongi nende täiskoormus.

Kui klassiõpetaja on kuni kella 14ni õpilastega, siis kas ta tõesti üle jäänud ühe tunniga valmistab järgmise päeva õppetöö ette?

Kell 8-st 14-ni olemasolemise sees on klassiõpetajal hulgaliselt "auke", kus klass on kas muusikas, liikumisõpetuses või inglise keeles. Oma klassiga on õpetajal kontakttunde alla 20-ne. Kui aineõpetaja puudub, siis on klass selle tunni ajal oma klassiõpetajaga. Üldtööajana on tasustatud ka need töötunnid, kui õpetaja kontakttunde ei anna.

Mis on veel taust mainitud "esmane praktika töötasu" taga? Kas makstakse töötasu praktika eest?

Siin on vist natuke möödarääkimist. Ettekandes rääkisime "esmasest praktikast töötasu diferentseerimisel". See tähendab, et vajalik on mõtestada, kas põhipalga sees või lisatasu mentoriks olemise, ainevaldkonna juhtimise ja loovtööde juhendamise eest. Praktika eest töötasu ei maksta.

Miks on õpetaja võimalikest töö osadest just/ainult klassijuhatamine n-ö konkurentsipõhine?

Me ei ole veel suutnud kõiki õpetaja töö osi põhipalgana sisse panna. Seda eelkõige seetõttu, et mingite tööde tegemisel loomulik konkurents toimis ja mingite tööde puhul tahtsime alles jätta suunatud pakkumist. Lisaks klassijuhatamisele on sellised tööd loovtööde juhendamine, mentoriks olemine, ainevaldkonna eestvedamine. Kui kõik õpetajad oleks sama võimekad, siis seda muret pole. Me Võrus aga nii kaugel oma arengutega veel ei ole aga tegeleme süsteemselt edasi, et õpetaja kõik tööosad saaksid põhipalgas kokku lepitud.

Kui palju lihtsustas uuenenud rahastussüsteem juhtkonna tööd?

Lihtsustas palju. Süsteem on loogiline ja erinevatele osapooltele arusaadav. Ma olen äärmuslikult võrrelnud kontakttunnipõhist ja kõikvõimalike lisatasudega lähenemist publi hinnakirjaga, kus alati jäävad õhku õppeaasta sisesed vaheajad (ja muud teistmoodi koolipäevad), millal ma ei taha kliendina õpetajalt midagi tellida.

Kuidas lahendate ootamatult ettejuhtunud suuremahuliste lisatööde rahastamise küsimuse?

Ma ei saa väga aru, mida selle suuremahulise ootamatu lisatöö all mõeldakse. Selliseid olukordi reeglina ette ei tule. Pikaajaliste haiguste korral palkame lisaõpetaja. Lühiajalised puudumised katame olemasolevate õpetajate asendustega. Töötasu sees on arvestuslikult nädala kohta kahe 45-minutilise tunni asendus (1,0 koormuse puhul) ja see toimib hästi.

Võrre: kuidas kategoriseerite õpetajaid et oleks palga erisuse alus - 1p õpetaja, 2p õpetaja ... 5p õpetaja?

5p õpetaja on 1,0 koormusega õpetaja. 4p õpetaja tunnid on paigutatud neljale päevale ja õpetaja koormus on 0.8 (nt eesti keel, muusika jne). Ehk siis arvestuse aluseks on astronoomiliste tundidega kaetud päevade arv. Tundide arv päevas on aineti erinev.

Palju seal Kambja vallas ka õppealajuhatajale ja tugiteenuste juhile makstakse? Sõbra jaoks küsin?

Fikseeritud palgaastmeid ei ole. Palk lepitakse kokku konkursi võitjaga individuaalselt, direktor arvestab eelarve raame (arvestuslik õpetaja ametipalk 2500 bruto), kandidaadi ettevalmistust, kogemusi.

Tükkidest rääkimata tahaks ikka küsida, kui suur on selle ühe kompoti (2500.-) ühe nädala tundide maht?

Või millisesse vahemikku selle 2500 bruto sees kontakttundide arvud jäävad õpetajatel?

Ühes nädalas õpetab täiskoormusega õpetaja praegu 16 - 22 tundi. Vastan "praegu", sest meie koolis ei ole n-ö tarififikatsiooniga fikseeritud tundide arvu. Selge on see, et vahetu lastega töö on iga õpetaja tööajas oluline komponent. Kuid selle maht ja intensiivsus sõltub paljudest asjadest. Näiteks õpetaja ettevalmistusest (kas õpetab seda ainet esimest aastat, on kogemusega jms), klasside suurusest, ainespetsiifikast (näiteks kui palju peab ise palju looma õppematerjale), kogemusest, oskusest oma tööd planeerida (mis ettevalmistused saan teha vaheajal, koostöös teistega jne, et tööd optimeerida), kooli vajadusest jne. Näiteks sel aastal on 16 tundi + töö oma klassiga klassiõpetajal, kes töötab õpetajana esimest aastat, muid tööülesandeid tal ei ole. 22 tundi on kogunud klassiõpetajal, kes õpetab lisaks ka 5. klassis ainetunde. Mõlemal on täiskoormus. Palk ei ole sama (ühel alla 2500 ja teisel üle 2500).

Tööülesanded ja vastutuse räägime läbi koostöövestlusel, lähtun siin kooli vajadusest ja õpetaja valmisolekust.

Kambja: puhkuse pikkus ja puhkamine kui on 2 rolli - muu töö koolis / õpetaja? Kas lühikestel vaheaegadel "panete õpetajad puhkama" või on puhkus vaid pikkadel vaheaegadel?

Lühikestel vaheaegadel töötame nii, et kaks päeva on koostööaeg. Üldjuhul üks päev supervisioon, sisekoolituspäev või teise kooli külastus ja üks päev koos planeerimine ja kavandamine. Nädalase vaheaja puhul kolm päeva on iseseisev töötamine. Kas kodus või koolis, on iga õpetaja otsustada. Anname ka suuniseid, kuidas võiks iseseisva töötamise päevi kasutada - näiteks sügisvaheajal arenguveestlused, jõuluvaheajal tegeleda poolaasta tunnistuste ettevalmistamisega (meil lõppeb I poolaasta jaanuaris). Kas õpetaja seda aega ka nii kasutab, me ei kontrolli, aga töö peab õigeks ajaks tehtud olema. Eks igaüks lõpuks valib ise, millal ta seda teeb. Vaheaegade töökorraldus on kirjas üldtööplaanis ehk et teatakse terve õppeaasta ette, mis kuupäevadel töötan vaheajal koolis ja mis kuupäevadel kodus.

Kaks rolli ja puhkamine - kui lepingus on õpetaja, siis puhkab õpetaja puhkuse rütmis ehk 56 päeva aastas.

Kas karjäärimudelit Kambjas ei ole? Miks?

Lähtume õpetaja kutsestandardis seatud kompetensidest ja töö osadest. Igal koolil on autonoomsus kujundada oma süsteem, valla poolt on eraldi õpetajate töö- ja palgakorralduse juhis, millest koolil on vaja lähtuda. Edasine on kooli vaba valik kujundada. Mina oma koolis arvestan tööülesannete andmise puhul muu hulgas ka seda, kas õpetaja alles õpib õpetajaks, on alustav või kogenud. Kvalifikatsioonita õpetaja ja kvalifikatsiooniga õpetaja töötasu ei ole sama, ehkki vahe pole väga suur. Ootus, et kutseta õpetaja täidab õpetaja ülesandeid on ju ikka sama.

Kas Kambjas tulemustasu ei ole?

On küll tulemustasud. Neid maksan mina oma koolis pigem harva (1x aastas) ja need on u 20% kuutasust. Tulemustasu on otseselt seotud kooli aasta eesmärkidega. Tulemustasu ei saa kõik õpetajad ja see ei ole ühesuurune. Praegu oleme välja töötamas õpetaja töö tulemuslikkuse hindamise mudelit, millest saab tulemustasu maksmisel üks oluline tööriist. Tahame tunnustada kvaliteeti (kuidas toetasid õpilase arengut, arendasid kooli õpetamispraktikaid, kujundasid kooli kuvandit), mitte kvantiteeti (mitu tükki tööd/tunde tegid). Eraldi tunnustame ühekordse preemiaga maakondliku või riikliku tunnustuse saanud õpetajat (Aasta Õpetaja vm). Kui on võimalust, siis näiteks jõulude puhul oleme maksnud toetust kõikidele ühtemoodi (võrdne summa kõigile), see on pigem sümboolne.

Kuidas hinnatakse nõ õpetajate kirge, kes saab vähemalt 120% palka?

Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus näeb ette, et nii õpetaja tööülesanded ja tasu lepib kokku ja õpetaja tööd ja kompetentse hindab kooli direktor. Koolijuht loob õpilasele õppimiseks ja õpetajale õpetamiseks parima võimaliku keskkonna. Kirg õpetada peab õpetajal endal olemas olema, vaid palganumber kirge ei tekita.

Kohila valla ja Kohila Gümnaasiumi ühiseks eesmärgiks on, et õpetaja keskmine palk on aastast 2025 vähemalt 120% eesti keskmisest. Õpetajate ametikohtade eelarvestamisel sellest lähtutakse, kooli vastutus on tagada mõistlik õppekorraldus ja optimaalne arv õpetaja ametikohti.

Kohila: kui varem oli lisatöö lisatasu eest, siis kuidas kõik 35 tunni sisse mahutada?

Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus ning ka õpetaja kutsestandard näevad ette, et kõik õpetaja ülesanded on õpetaja ametikoha ja põhipalga sees. Kehtivat tööõigust tuleb järgida. Ei saa aktsepteerida olukorda, kus õpetajate osade tööülesannete eest makstakse tähtajaliste lisatasudena nõ ületunnitöö eest. Vajalik on muuta õppekorraldust, mis ei koorma üle ei õpilast ega õpetajat, teha pigem vähem aga targemini.

Kui hr Savi tabelis on üks nn antav kontaktid ehk 45 min arvestatakse 0, 75 töötundi, siis ka Savi arvates saaks kahe tunni vahelist aega kasutada muudeks tööülesanneteks, näiteks enese arendamiseks vms?

Õpetajal on täistööaeg (üldtööaeg) seitse tundi päevas. Iga ülesande aega ja mahtu magistriharidusega õpetajale ette ei ole mõtet kirjutada.

Kuidas osajaga töötavate õpetajate puhul rakendatakse üldtööaega?

Kui õpetaja töötab 0,2 üldtööajaga, siis see on üks tööpäev. Selle tööaja sees on kõik ülesanded. Õpilaste vaheajal sama põhimõte, üks päev tööd, sh õpetajate koostöö, arengukavaga ja uue õppeperioodiga seonduvate tegevuste ettevalmistus.

Kas ja kuidas olete lahendanud asenduste küsimuse?

Kuidas on korraldatud ja tasustatud üldtööaja sees asendused?

Töötasu sees on kaheksa tunni asendamine kuus (kaks 45-minutilist tundi nädalas). Praktika näitab, et tegelikkuses on pika perioodi keskmine ca pool sellest. Kui on vaja rohkem asendada, siis selle maksame lisatasuna välja. Osalise koormusega töötajal on asendamise maht läbi korrutatud koormusega. Kui kutsume osalise koormusega õpetaja välja sellel päeval, kui tal lepingujärgselt kontakttunde pole, siis maksame asendamist esimesest tunnist.

Kuidas sobituvad karjäärimudeli astmed nähtud valemisse? Vastavalt ametijärgule on tööülesanded, õppetunnid ja töötasu diferents. Kelle või mille arvelt seda koolijuht arvestada saab?

Tsentraalset mudelit ei ole vaja. Juhendmaterjalina saab see olla koolipidajale ja koolijuhile abiks oma süsteemi kujundamisel. Eesti hariduse tugevust hinnatakse eelkõige selle autonoomsuse järgi. Rangelt raami pandud riiklikud süsteemid ei ole olnud tulemuslikumad. Meie seadusandlus võimaldab õpetaja töö ja arenguga tegeleda koolijuhi ja koolipidaja koostöös. Karjäärimudel, mis seab vaid väliseid tegureid, tõstan järku ja saan suurema palga, ei ole seotud paremini õpetamisega. Oleme selle süsteemi juba nõukogude ajal ära proovinud.

Kuidas antud mudelitesse sobitub n-ö staažitasu? Kas teie arvates on selline palgaaste üldse vajalik ja võimalik näiteks väärtuspakkumisena vm moel?

Ainuüksi töötatud aastad õpetajast paremat õpetajat ei tee. Õpetaja kompetentse saab väärtustada vajadusel iga omavalitsuse ja kooli palgakorralduses.

Kas antud palgamudel (Ülejõel, Kohilas jm) kehtib kõikidele koolis töötavatele õpetajatele, lähtumata kvalifikatsioonist (olude sunnil tulevad ette n-ö 1-aastased lepingud)?

Kooli pidaja annab koolile eelarve, sh õpetajate tööjõukulu. Koolijuht kujundab õpetaja ametikohad lähtuvalt omavalitsuses ja koolis välja töötatud töö- ja palgakorralduse põhimõtetest. Iga töötajaga lepitakse kokku tema ülesanded ja tasu lähtudes kvalifikatsioonist, kompetentsidest aga ja konkreetse õpetaja n-ö turunõudlusest.

Kas töö ja palgakorralduse pilootprojekti osalistel sai kõik KOVid ja koolid täpselt ühesugused süsteemid?

Põhimõte, et kõik õpetaja tööülesanded on ametipalga ja õpetaja ametipalk on suurem kui töötasu alammäär, on kindlasti sarnased põhimõtted. Omavalitsused ja koolid, kes piloodis osalesid, on erinevates etappides. Osad on välja töötanud töö- ja palgakorralduse põhimõtete juhendi omavalitsuse tasandil ja lähtuvad sellest koolid oma palgakorralduse kujundamisel. Osad omavalitsused on pidaja ja kooli meeskonnas põhimõtted koos läbi arutanud. Kooli vastutus on põhimõttel, mis koos läbi arutatud, pidajale esitatud kooskõlastamiseks. Üldist raamjuhendit ei ole. Finantsmudeli arengus ja selles õpetaja arvestusliku palga alused on kindlasti lähtunud omavalitsuse võimalustest ja ka sellest, kas on selge sihiseade, millisel tasemel peaks õpetaja töötasu keskmiselt olema.

Kas keegi teab põhjust, miks arvestatakse õpetaja üldtööaega 35 tunni mitte 40 tunniga? Miks me seda ei ühtlusta?

Paljudes riikides see nii ongi. 2013. aastal, kui seadusemuudatusi ette valmistati, oli see tõsiselt laual. Siis õpetajate esindajad ütlesid, et jätke see ikka sisse, et küll me oskame oma tööd planeerida ja selle ajaraami sees. Aga kas ikka oskame? Õpetaja töökoormuse probleemid ei ole seotud vaid 35 tunniga nädalas, et see liiga lühike aeg. Meil on ka üks maailma lühemaid õppeperioode - 175 päeva. Enamikes riikides on see pikem, näiteks Soomes 190 päeva, aga õppekava maht on samaväärne. Kui keegi teeb ministeeriumile või Riigikogu liikmetele ettepaneku see ühtlustada, siis oleks see mõistlik. Kuid kas see on ka õpetajate seas populaarne otsus? Eks selle viimase tõttu see ongi ühtlustamata jäänud.