

Õpetajate tööaja kasutuse ja töö lisatasustamise praktikate uuring

LÕPPARUANNE

Oktoober 2016

Sisukord

Sisukord	1
Executive summary	3
1. Lühikokkuvõte	7
2. Sissejuhatus	11
2.1 Uuringu taust	11
2.2 Ülevaade uuringu läbiviimisest	12
2.2.1 Eesmärk ja uurimisküsimused	12
2.2.2 Metoodika	13
2.2.3 Piirangud ja eeldused	17
3. Olulised mõisted ja rahvusvaheline praktika	18
3.1 Valdkonnaga seotud olulised mõisted	18
3.2 Rahvusvahelised tööaja ja -tasu arvestamise praktikad	19
4. Õpetajate tööaja kasutus	23
4.1 Õpetajate tööaja kasutus õppeaasta keskmisena	23
4.2 Õpetajate tööaeg õppeaasta alguses	25
4.3 Õpetajate tööaeg õppeaasta lõpus	27
5. Õpetajate töötasu ja töökoormuse arvestamise põhimõtted	30
5.1 Õpetajate kontakttundide sätestamine	30
5.2 Töökoormuse arvestamine	31
5.2.1 Õpetajate veebiküsitluse tulemused	31
5.2.2 Direktorite veebiküsitluse tulemused	32
5.3 Ületundide tasustamine	33
5.3.1 Õpetajate veebiküsitluse tulemused	33
5.3.2 Direktorite veebiküsitluse tulemused	34
5.4 Õpetajate töötasu	34
5.4.1 Õpetajate veebiküsitluse tulemused	34
5.4.2 Direktorite veebiküsitluse tulemused	38
6. Õpetajate töö lisaülesanded ja nende tasustamine	42
6.1 Põhi- ja lisategevuste määratlus	42
6.1.1 Õpetajate veebiküsitluse tulemused	42
6.1.2 Direktorite veebiküsitluse tulemused	45
6.2 Lisatasustamise põhimõtted	48
6.2.1 Õpetajate veebiküsitluse tulemused	48
6.2.2 Direktorite veebiküsitluse tulemused	50
7. Teistel ametikohtadel töötamine	51
7.1 Oma koolis mõnel teisel ametikohal töötamine	52
7.2 Väljaspool kooli mõnel teisel ametikohal töötamine	52
8. Koostöö tegemine õpetajatöös	54
8.1 Õpetajate veebiküsitluse tulemused	54
8.1.1 Koostöö sagedus ja maht	55
8.1.2 Koostöö korraldus	57
8.1.3 Koostööd takistavad tegurid	58
8.1.4 Võimalused koostöö suurendamiseks	59
8.2 Direktorite veebiküsitluse tulemused	61
8.2.1 Koostöö sagedus ja maht	61
8.2.2 Koostöö korraldus	62
8.2.3 Koostööd takistavad tegurid	63
8.2.4 Võimalused koostöö suurendamiseks	64

9. Tööaja ja -tasu regulatsiooni muudatuste teadvustamine	66
9.1 Õpetajate teadlikkus toimunud muudatustest	66
9.1.1 Seadusemuudatustest teavitamine	67
9.1.2 Rahulolu seadusemuudatustega	68
9.2 Direktorite teadlikkus toimunud muudatustest	69
9.2.1 Seadusemuudatustest teavitamine	70
9.2.2 Rahulolu seadusemuudatustega	71
9.3 Õpetajate ootused töötasu süsteemile	73
9.4 Direktorite kommentaarid õpetajate tööaja ja -tasu teemal	76
10. Järeldused	78
10.1 Õpetajate töökoormuse arvestamine	78
10.2 Õpetajate töötasu diferentseerimine	79
10.3 Õpetajate töö põhi- ja lisaülesanded	80
10.4 Lisatasustamise praktikad	82
10.5 Õpetajatevaheline koostöö	83
10.6 Õpetajate tööaja kasutus	85
Lisa 1. Tööaja kaardistuse tegevuste nimekiri	87
Lisa 2. Tööaja kaardistuse detailsem analüüs	89
Õppeaasta algus: detailsete tegevuste analüüs	90
Õppeaasta algus: erinevate ainevaldkondade analüüs	93
Õppeaasta lõpp: detailsete tegevuste lõikes	94
Õppeaasta lõpp: erinevate ainevaldkondade analüüs	98
Lisa 3. Veebiküsitluste lisatabel	99

Executive summary

The Estonian Ministry of Education and Research commissioned Ernst & Young Baltic AS to carry out a study on teachers' working time allocation and additional remuneration practices. The study aimed to obtain relevant up-to-date information on the teachers' working time allocation and remuneration practices in order to facilitate the implementation of the new approach to learning. The focus of the study was on mapping practices of general education teachers and teachers of general subjects in vocational education institutions. It did not include teachers working in preschool child care institutions, vocational schools, hobby schools or special education. The study was conducted between April and October 2016.

The analysis had the following objectives:

- ▶ Mapping teachers' working time allocation practices
- ▶ Determining teachers' workload calculation practices
- ▶ Determining teachers' remuneration practices
- ▶ Mapping cooperation among teachers (including collaborative learning)
- ▶ Mapping awareness and implementation of recent legislative changes regarding the calculation of teachers' working time and remuneration

The study included on-line surveys conducted among teachers and headmasters. The teachers' on-line survey received 1,696 responses, including 1,202 fully completed questionnaires. The headmasters' on-line survey received a total of 251 qualitative responses, including 214 fully completed questionnaires. The amount of responses is statistically enough for drawing reliable conclusions for the whole population of teachers and headmasters. In addition to on-line surveys, focus group interviews with teachers (8 participants) and headmasters (10 participants) were held. The primary goal of the teachers' focus group was to receive input for devising the data collection process, while the headmasters' focus group centered on interpreting the results of the survey. Also, for the purposes of mapping the teachers' working time allocation, their working time was measured during two separate weeks (qualitative information was received from 19 teachers for the first and from 23 teachers for the second week).

The results of the study allowed us to draw the following conclusions:

- 1. The headmasters' awareness of the recent legislative changes regarding the calculation of teachers' working time and remuneration is high, while almost one in four teachers does not understand or has not even heard of these changes.**

In 2013, the calculation of teachers' working time and remuneration was changed, abandoning the statutory number of contact lessons as the basis for teachers' workload calculations and abolishing teacher's qualification levels and qualification-based wage minimums. Headmasters stated that they were aware of and understood the changes. Awareness among the teachers, however, was lower. 97% of the headmasters and 73% of the teachers (74% of those with over two years of experience) said they understood the essence of abandoning the statutory number of contact lessons. 93% of the headmasters and 76% of the teachers (77% of those with over two years of experience) said they understood the essence of abolishing teacher's qualification levels. This means that almost one in four teachers (7%) does (rather) not understand or has not even heard of these changes, indicating a need to raise the teachers' awareness of the principles used for calculating their working time and remuneration.

- 2. Teachers' workload is calculated based on general working time and contact lessons, workload calculation practices vary significantly from school to school.**

More than half (56%) of the teachers who took the on-line survey said that their workload is still calculated based on the number of contact lessons (without agreeing on general working time)

either prescribed by school management or agreed between the teacher and management on an individual basis. 43% of the teachers stated that their workload is calculated based on agreed general working time (which may or may not include an agreed number of contact lessons).

Headmasters found the calculation methods based on general working time to be more common. According to the headmasters, most of the schools (59% of the respondents) calculate teachers' workload based on agreed general working time that includes an agreed number of contact lessons. There are also schools (12%) where the calculation is based exclusively on general working time (i.e., without considering the number of contact lessons). The headmasters' survey results indicate that there are also those schools who calculate workload based on the number of contact lessons, not general working time. 28% of the headmasters said that their school is calculating workload based on the number of contact lessons agreed with the teachers on an individual basis, and 20% that their school is calculating workload based on the number of contact lessons prescribed by school management.¹

Headmasters were of the opinion that the differences between the answers provided by teachers and headmasters could arise from a lack of awareness among teachers regarding their workload calculation practices. That could mean that the teachers have not managed to interpret these changes correctly and/or the school management has failed to explain the concept of general working time to their staff with sufficient clarity. This indicates that better communication is needed in the field of workload calculation (as well as remuneration) in order to develop a clear understanding of the concept of general working time and the new role of the teacher within this system.

3. Overtime agreements are rare, more than half of the teachers are not compensated for the hours exceeding their contractual working time.

The results of previous studies conducted in Estonia as well as the results of the mapping of working time in this study both indicate that teachers' workload often exceeds the standard 35-hour working week. For the extra hours to be considered overtime the teachers have the right to claim compensation for their amount and compensation should be agreed on in advance. Without such an agreement the hours do not qualify as overtime and are treated as voluntary work.

The teachers' survey revealed that almost 50% of the teachers do not seek the management's prior approval for their expected overtime hours and therefore receive no compensation. One in ten teachers said they do agree on the amount of overtime in advance, but these hours are not compensated. The study also uncovered a distinct difference in how common teachers and headmasters believe overtime to be. Almost every second teacher admitted they work more than their contractual working time without seeking the proper approval and compensation, while only 5% of the headmasters believed this practice to be widespread in their school. Around 90% of the headmasters stated their teachers approach them and agree on the amount and compensation of overtime in advance. The results of the study, however, indicate a clear difference in how common teachers and headmasters believe overtime to be, leading to a conclusion that the agreements reached may not be totally unambiguous and parties are likely to interpret them differently.

4. Differentiation of teachers' salaries is not widespread, the basic salary of only a quarter of the teachers is differentiated.

Around 75% of the teachers said their basic salary equals the wage minimum for teachers set by the Government of the Republic of Estonia and the basic salary of only a quarter of the teachers is differentiated. Satisfaction with the remuneration system is, however, higher among those

¹ Headmasters were allowed to select multiple answers, as a school may have different employment contracts with different teachers, so the percentages do not add up to 100%.

teachers whose basic salary is differentiated based on their specific set of responsibilities. Approximately 70% of the teachers do not find their current remuneration system (not the amount of their remuneration) motivating.

Headmasters consider the differentiation of teachers' salaries based on their performance to be the fairest solution, while teachers prefer less subjective alternatives (e.g., level of education). More experienced teachers deem the length of teaching service to be the fairest basis for differentiation.

Headmasters are of the opinion that the differentiation of teachers' salaries should remain within the competence of the school, so it could be tailored to reflect the school's educational concept and goals. They believe the biggest hindrance to the differentiation of salaries to be the current education support system (i.e., the number of contact lessons required).

5. The specification of a teacher's primary and additional responsibilities varies from school to school and additional remuneration practices are not transparent.

Teachers say their primary and additional responsibilities are not defined in any official documents, meaning there is no common understanding of whether a task belongs to their primary or additional responsibilities. The situation seems much clearer for headmasters though, who explained that teachers' responsibilities are generally stipulated in their job description, which is unfortunately mostly forgotten by teachers in their everyday work. It is important to note, however, that the wording in job descriptions tends to be rather ambiguous at times, allowing for multiple interpretations of the teachers' responsibilities. Headmasters are of the opinion that there is no need for defining the teachers' primary responsibilities at the state level, as this would make it impossible to account for the school's character and educational concept.

Over half (61%) of the teachers stated in the on-line survey that their salary includes basic salary plus possible additional remuneration and/or performance fee. The remaining 39% said to receive only the basic salary stipulated in their employment contract without the additional remuneration and/or performance fee component.

Additional remuneration practices vary significantly from school to school and there are several schools where the practice is not transparent and as such not understood by the teachers. It became also apparent that even if the activity is officially subject to additional remuneration, it is not always paid out (i.e., is compensated by free time or not compensated at all).

6. Cooperation among teachers is limited, but they do not find it necessary to strengthen the cooperation.

The Estonian lifelong learning strategy promotes a learner-centered approach, which should be achieved with the support of cooperation between teachers and collaborative learning. The results of the study prove cooperation among teachers in Estonia to be limited. The most common form of cooperation among teachers is that related to specific students or subjects (sharing learning materials and methodological resources). Collaborative learning and cooperation on various development activities (e.g., writing projects, organizing internal trainings for colleagues) is already less common. The most popular forms of cooperation are those that are less time-intensive.

This is not reflected, however, in the teachers' satisfaction with the current level of cooperation. Around 75% of the teachers who took the on-line survey said they cooperate enough with their colleagues, and more experienced teachers were generally more satisfied with the current level of cooperation than their younger colleagues who wished for more cooperation. Headmasters had a little more critical view on the adequacy of cooperation. 63% of them considered the current level of cooperation adequate. Headmasters in the focus group explained that the insufficiency

of cooperation among teachers is a serious problem in many Estonian schools that definitely requires more attention in the near future.

7. Cooperation among teachers is hampered by lack of time, as well as by limited awareness of the importance of cooperation and absence of a working culture encouraging cooperation.

There are both subjective (limited awareness of the importance of cooperation) and objective (e.g., lack of time) factors hindering cooperation. In the opinion of teachers and headmasters alike, the main obstacle in the way of cooperation is lack of time. This was mentioned by 74% of the headmasters and 65% of the teachers. Also, every second teacher said that cooperation in their school is hindered by the absence of a working culture encouraging cooperation. Only 15% of the headmasters shared this opinion. The teachers could have interpreted working culture to include the physical working environment. Headmasters pointed to the teachers' attitude towards the importance of cooperation as an additional aspect preventing greater cooperation. This statement is further supported by teachers who admitted that cooperation is often limited due to a lack of motivation.

Teachers and headmasters agree that the most effective way to encourage cooperation is to reduce the number of contact lessons. Much depends also on the school management who should strive to establish an organization of work and working environment that creates an actual need and relevant opportunities for cooperation among teachers. Moreover, the importance of good communication should never be underestimated, as the study demonstrated that cooperation is often hindered by limited awareness of its importance and/or lack of motivation. Headmasters were of the opinion that additional time for cooperation could be found by reducing the volume of curricula, especially by introducing more flexibility in upper secondary schools.

8. Around one third of a teacher's working time is spent in the classroom teaching, together with preparation and assessment this amounts to 60% of their total working time.

An annual average of around a third (35%), i.e., the largest portion of a teacher's working time is spent in the classroom teaching. Preparing for contact lessons takes 16% of the total working time. Close to one tenth of a teacher's working time goes on assessment and marking (9% of total working time), and individual coaching (7% of total working time). Other activities such as documentation, professional development, class teacher responsibilities, cooperation with colleagues, communication with parents and organizing various events total to about a third of a teacher's working time.

The study revealed that cooperation between teachers as well as (additional) remuneration practices depend both heavily on awareness. The teachers do not feel the need for closer cooperation, including collaborative learning, which would facilitate a more learner-centered approach and effective organization of work. The existing workload calculation practices and remuneration principles also appeared to require additional explanations. Headmasters see a fundamental problem in the current education support system, specifically in the teacher salary component therein (i.e., the number of contact lessons required is too high), that limits the time left over for cooperation and hinders the differentiation of salaries.

1. Lühikokkuvõte

Ernst & Young Baltic AS viis Haridus- ja Teadusministeeriumi tellimisel läbi õpetajate tööaja kasutuse ja töö lisatasustamise praktikate uuringu. Uuringu eesmärgiks oli koguda õpetajate tööaja kasutuse ja tööaja tasustamise kohta aja- ja asjakohast infot, mis võimaldaks toetada uueneva õpikäsituse rakendamist koolides. Tegemist oli eelkõige praktikaid kaardistava uuringuga, mis hõlmas üldhariduskoolide õpetajaid ja kutseõppeasutuste üldharidusainete õpetajaid. Kaasatud ei olnud koolieelsete lasteasutuste õpetajad, kutseõpetajad, huvikoolide õpetajad ega eripedagoogid. Uuring viidi läbi ajavahemikus aprillist kuni oktoobrini 2016.

Analüüsile olid seatud järgmised uurimisülesanded:

- ▶ Õpetajate tööaja kasutuse praktikate kaardistamine
- ▶ Õpetajate töökoormuse arvestamise praktikate väljaselgitamine
- ▶ Õpetajate töö tasustamise praktikate väljaselgitamine
- ▶ Õpetajate koostöö tegemise (sh koostöise õppe) kaardistamine
- ▶ Õpetajate tööaja ja töötasustamise arvestust puudutavate seadusemuudatuste tajumise ja ellu rakendamise kaardistamine

Uuringu käigus viidi läbi veebiküsitlused õpetajate ja direktorite seas. Õpetajate veebiküsitlusele laekus 1696 kvaliteetset vastust, mille hulgas oli 1202 lõpuni täidetud ankeeti. Direktorite veebiküsitlusele laekus kokku 251 kvaliteetset vastust, mille hulgas oli 214 lõpuni täidetud ankeeti. Statistilises mõttes on vastuste hulk piisavalt suur, et teha usaldusväärseid järeldusi õpetajate ja direktorite üldkogumi kohta. Lisaks veebiküsitlusele viidi läbi ka fookusgrupi intervjuud õpetajate (8 osalejat) ning direktorite (10 osalejat) seas. Õpetajate fookusgrupi peamiseks eesmärgiks oli saada sisendit andmekogumise ettevalmistamiseks, direktorite fookusgrupis keskenduti aga küsitlustulemuste tõlgendamisele. Õpetajate töökoormuse jaotumise kaardistamiseks mõõdeti kahe näidispäeva alusel ka tööaja kasutust (ühel nädalal laekusid kvaliteetsed andmed 19, teisel 23 õpetaja kohta).

Uuringu tulemuste põhjal võib välja tuua järgmised olulisemad järeldused.

1. Direktorite teadlikkus õpetajate töökoormuse ja -tasu arvestuses toimunud muudatustest on kõrge, samas ei mõista peaaegu iga neljas õpetaja aga muudatuste sisu või pole nendest üldse teadlik.

Aastal 2013 toimusid õpetajate tööaja ja -tasu arvestuses muudatused, millega loobuti riiklikult kehtestatud kontakttundide arvust õpetajate töökoormuse arvestamisel ning riiklikult kehtestatud õpetaja ametijärkudest koos nendega seotud töötasu alammääradega. Direktorid on enda hinnangul nendest muudatustest teadlikud ning mõistavad muudatuste sisu. Õpetajate puhul oli teadlikkus madalam. Riiklikult kehtestatud kontakttundide arvust loobumise sisu mõistab enda hinnangul 97% direktoritest ja 73% õpetajatest (74% üle 2-aastase tööstaažiga õpetajatest). Õpetajate ametijärkudest loobumise muudatuse sisu mõistab 93% direktoritest ning 76% õpetajatest (77% üle 2-aastase tööstaažiga õpetajatest). See tähendab, et peaaegu iga neljas õpetaja (pigem) ei mõista muudatuste sisu või ei ole nendest üldse teadlik (7%), mis viitab vajadusele tõsta õpetajate teadlikkust nende töökoormuse ja -tasu arvestamise põhimõtetest.

2. Õpetajate töökoormuse arvestamisel kombineeritakse üldtööaega ja kontakttunde, sealjuures varieeruvad töökoormuse arvestamise praktikad koolide lõikes märkimisväärselt.

Üle poole õpetajatest (56%) vastas veebiküsitluses, et nende töökoormust arvestatakse jätkuvalt kontakttundide arvu järgi (ilma üldtööaega kokku leppimata), mis on määratud kas kooli juhtkonna poolt või individuaalselt õpetaja ja juhtkonna vahel kokku lepitud. Kindlaksmääratud üldtööaja järgi (mille sees võib olla kokku lepitud ka kontakttundide arv) käib koormuse arvestus 43% õpetajate sõnul.

Direktorite hinnangul on õpetajate üldtööaja põhine arvestus siiski rohkem levinud. Direktorite vastustele tuginedes toimub suuremas osas koolides (59% vastanutest) õpetajate töökoormuse arvestus kindlaksmääratud üldtööaja järgi, mille sees on kokkulepitud kontakttundide arv. On ka selliseid koole, kus arvestus käib ainult üldtööaja järgi 12% (st kontakttunde arvestamata). Direktorite vastustele tuginedes leidub aga selliseidki koole, kus töökoormuse arvestus käib mitte üldtööaja, vaid kontakttundide järgi. Direktoritest 28% vastas, et nende koolis käib arvestus kontakttundide arvu järgi, mis on õpetajaga individuaalselt kokku lepitud, ning 20% et kontakttundide arvu järgi, mis on kooli juhtkonna poolt ette määratud.²

Mõningased erinevused õpetajate ja direktorite vastustes töökoormuse arvestamise aluste kohta võivad direktorite hinnangul tuleneda õpetajate vähesest teadlikkusest. See võib tähendada, et õpetajad ei ole muudatusi enda jaoks lahti mõtestanud ja/või ei ole üldtööaja kontseptsiooni koolijuhtide poolt õpetajatele piisavalt lahti selgitatud. Seega on töökoormuse arvestamise (nagu ka töö tasustamise süsteemide) puhul tähtis osa teavitustööl, et üldtööaja kontseptsiooni ning ka õpetaja uuenenud rolli lahti mõtestada.

3. Levinud on ületunnitöö kokkulepete puudumine, üle poole õpetajatest ei saa töölepingus kokkulepitust kauem tööd tehes selle eest kompensatsiooni.

Varasemad Eestis läbiviidud uuringud ja käesoleva uuringu tööaja kaardistuse tulemused viitavad, et õpetajad töötavad sageli 35-tunnise tööädala asemel suurema koormusega. Selleks, et suurema koormusega töötamist peetaks ületundideks, mille eest on õpetajatel õigus nõuda ületunnitasu, tuleks ületundide mahus ja kompensatsioonis eelnevalt kokku leppida. Ilma sellise kokkuleppeta ei käsitleta tööd ka ületundidena, vaid sisuliselt vabatahtliku tööna.

Õpetajate küsitlusest selgus, et peaaegu 50% õpetajatest ei lepi enda sõnul suuremas töötundide mahus eelnevalt juhtkonnaga kokku ega saa selle eest kompensatsiooni. Iga kümnes õpetaja lepi enda sõnul küll kokku ületundide mahus, kuid neid ei kompenseerita. Uuringust ilmnisid ka lahkkelid direktorite ja õpetajate nägemuses ületunnitöö tegemise leviku kohta. Kui peaaegu iga teine õpetaja märkis, et töötab ilma asjakohase kokkuleppeta ja kompensatsiooni küsimata kauem kui tööleping ette näeb, siis vaid 5% direktoritest arvas, et nende koolis on selline käitumine levinud. Umbes 90% direktorite sõnul lepivad õpetajad eelnevalt koolijuhiga kokku nii ületunnitöö mahus kui ka kompensatsioonis. Uuringu tulemused viitavad, et õpetajate ja direktorite nägemus ületundide tegemise osas on mõnevõrra erinev ja sõlmitud kokkulepped ei pruugi olla osapooltele üheselt mõistetavad.

4. Õpetajate töötasu diferentseerimine pole laialt levinud, vaid veerandi õpetajate põhipalk on diferentseeritud.

Umbes kolm neljandikku õpetajatest saavad enda sõnul põhipalgana Vabariigi Valitsuse sätestatud õpetaja töötasu alammäära ning vaid umbes iga neljanda õpetaja põhipalk on diferentseeritud. Töötasu süsteemiga on rohkem rahul aga just need õpetajad, kelle põhipalk on diferentseeritud sõltuvalt tööülesannete komplektist. Umbes 70% õpetajatest ei pea oma praegust töötasu süsteemi (mitte töötasu suurust) motiveerivaks.

Direktorid peavad kõige õiglasemaks töötasu diferentseerimise aluseks õpetajate töö tulemuslikkust, samas kui õpetajad eelistavad vähem subjektiivseid aluseid (nt haridustase). Pikaajalisema kogemusega õpetajad peavad kõige õiglasemaks töötasu diferentseerimist staaži alusel.

Direktorite hinnangul peab õpetajate töötasu diferentseerimise üle otsustamine jääma kooli pädevusse, et oleks võimalik arvestada konkreetse õppeasutuse pedagoogilise kontseptsiooni ja

² Direktorid said valida mitu vastusevarianti, sest ühes koolis võivad erinevatel õpetajatel olla erinevad töölepingud, mistõttu ei anna ka osakaalud kokku 100%.

eesmärkidega. Nende hinnangul takistab töötasude diferentseerimist eelkõige praegune haridustoetuse süsteem (st haridustoetuse arvestuslikuks aluseks olev kontakttundide arv).

5. Õpetajate töö põhi- ja lisaülesannete määratlus varieerub koolide vahel ning lisatasustamine ei ole läbipaistev.

Õpetajate töö põhi- ja lisaülesanded ei ole õpetajate hinnangul ametlikes dokumentides määratletud, mis tähendab, et ei ole ühest arusaama, kas tegemist on nende töö põhi- või lisaülesannetega. Direktorite hinnangul on olukord selgem, sest tööülesanded on üldjuhul sätestatud ametijuhendis, millele õpetajad töö käigus aga olulisel määral tähelepanu ei pööra. Samas kasutatakse tööjuhendites vahel ebamääraseid sõnastusi, mis võimaldavad ülesandeid mitmeti tõlgendada. Direktorite hinnangul puudub vajadus õpetajate töö põhiülesannete määramiseks riiklikul tasemel, kuna nii ei oleks võimalik arvestada kooli eripära ja pedagoogilise kontseptsiooniga.

Veebiküsitlusele vastanud õpetajatest märkis üle poole (61%), et nende palk koosneb põhipalgast koos lisatasude ja/või tulemustasu võimalusega. Ülejäänud 39% õpetajatest saab enda sõnul ainult lepingus sätestatud põhipalka ilma lisa- või tulemustasu komponendita.

Lisatasustamine praktika varieerub koolide vahel suuresti ning mitmetes koolides on lisatasude maksmise kord läbipaistmatu ja õpetajatele arusaamatu. Samuti ilmnes, et isegi kui tegevus on lisatasuna ametlikult sätestatud, ei maksta selle eest alati lisatasu (kompenseeritakse vaba ajaga või ei tasustata lisaülesannete täitmist üldse).

6. Õpetajad teevad omavahel vähe koostööd, kuid ei pea tihedamat koostööd ka vajalikuks.

Elukestva õppe strateegias on võetud selge suund õppijakeskse lähenemise saavutamiseks, milles on olulisel kohal õpetajatevaheline koostöö ja koostööine õppimine. Uuringu tulemused näitavad, et Eesti õpetajad teevad omavahel siiski vähe koostööd. Õpetajate seas on kõige enam levinud koostöö, mis on seotud konkreetsete õpilaste või õppeainetega (õppematerjalide ja õppemetoodiliste materjalide jagamine). Harvem toimub koostöist õpet või koostööd erinevate arendustegevuste raames (nt projektide kirjutamine, kolleegidele sisekoolituste korraldamine). Seejuures on enamik levinud koostöövormidest ajaliselt vähemahukad.

Samas ei kajastu see aga õpetajate hinnangutes koostöö piisavusele. Ligikaudu kolm neljandikku veebiküsitluses osalenud õpetajatest arvas, et nad teevad kolleegidega piisavalt palju koostööd. Seejuures olid pikema tööstaaziga õpetajad koostöö mahuga rohkem rahul kui nooremad õpetajad, kes leidsid, et koostööd tuleks teha sagedamini. Direktorid olid õpetajatevahelise koostöö mahu piisavuse küsimuses veidi kriitilisemad. Nendest 63% pidasid tehtava koostöö mahtu piisavaks. Direktorite fookusgrupis selgitati, et õpetajatevahelise koostöö vähesus on kindlasti paljude Eesti koolide nõrgaks küljeks ning vajab tugevat edendamist.

7. Õpetajate omavahelise koostöö tegemist takistab ajapuudus, aga ka koostöö vajalikkuse vähene teadvustamine ning seda soodustava töökultuuri puudumine.

Koostöö tegemist takistavad nii subjektiivsed (koostöö vajalikkuse vähene teadvustamine) kui ka objektiivsed tegurid (nt ajapuudus). Peamiseks koostööd takistavas teguriks on nii õpetajate kui koolijuhtide hinnangul ajapuudus. Seda nimetas takistusena 74% direktoritest ja 65% õpetajatest. Lisaks nimetas iga teine õpetaja põhjusena ka seda, et koolis ei ole koostööd soodustav töökultuur. Direktorite seas oli samal seisukohal vaid 15% vastanutest. Töökultuuri all võisid õpetajad silmas pidada ka füüsilist töökeskkonda. Direktorid tõid olulise takistusena välja ka õpetajate suhtumise koostöö vajalikkusesse. Sellele viitavad ka õpetajate enda hinnangud, kust selgus, et koostööd takistab motivatsioonipuudus.

Koostöö suurendamiseks on nii direktorite kui õpetajate arvates efektiivselt lahendus kontakttundide arvu vähendamine. Oluline roll on ka kooli juhtkonnal, kes peab looma töökorralduse ja -keskkonna, mis tekitab reaalse vajaduse ja võimaluse õpetajatevahelise koostöö

tegemiseks. Alahinnata ei saa ka teavitustöö tähtsust, kuna uuring näitas, et koostöö tegemine jääb sageli selle olulisuse mitteteadvustamise ja/või motivatsioonipuuduse taha. Direktorid leidsid, et koostöö tegemiseks looks rohkem aega ka õppekavade mahu vähendamine, seejuures on paindlikkust võimalik juurde tuua eriti gümnaasiumiastmes.

8. Õpetajate tööajast umbes kolmandiku moodustab õppetundide andmine, koos ettevalmistamise ja tööde hindamisega moodustab see õpetaja tööajast 60%.

Aasta keskmiselt kulub õpetajatel tööajast kõige suurem osa, ligikaudu kolmandik (35%), tundide andmisele. Kontakttundide ettevalmistamine hõlmab ligikaudu 16% kogu tööajast. Ligikaudu kümnendik õpetajate ajast kulub õpilaste hindamisele ja tööde parandamisele (9% kogu tööajast) ning individuaalsele juhendamisele (7% kogu tööajast). Muud tegevused, nagu dokumentatsiooni täitmine, enesetäiendamine, klassijuhatajatöö, koostöö kolleegidega, suhtlemine lastevanematega ja erinevate ürituste korraldamine, moodustavad õpetaja tööajast kokku umbes kolmandiku.

Uuringust ilmnes, et nii õpetajate koostöö kui ka nende töö (lisa)tasustamise valdkonna praktikad on tihedalt seotud teadlikkuse küsimusega. Õpetajad ei teadvusta vajadust suurema koostöö tegemiseks, sh koostöiseks õppeks, mis võimaldaks saavutada õppijakesksemat lähenemist, aga ka efektiivsemat töökorraldust. Samuti selgus, et täiendavat selgitamist vajavad töökoormuse arvestamise alused ning töötasustamise põhimõtted. Teadlikkuse kõrval on direktorite hinnangul läbivaks probleemiks ka haridustoetuse õpetajate töötasu komponendi arvestus (eelkõige õpetaja palgatoetuse arvestamise aluseks olev liiga suur kontakttundide arv), mis piirab koostööks jäävat aega ning ei võimalda õpetajate töötasude diferentseerimist.

2. Sissejuhatus

2.1 Uuringu taust

Õpetaja ametikoht on ühiskonna arengu ja heaolu seisukohalt olulise tähtsusega. Tänapäeva õpetaja ei ole pelgalt infoallikas, vaid väärtushoiakute kujundaja, kelle ülesanne on arendada õppijas kriitilist ja loovat mõtlemist, analüüsi oskust, ettevõtlikkust ja meeskonnatööd.³ Õpilaste iseseisvaks eluks ettevalmistamine on keerukas ja vastutusrikas töö, mistõttu on oluline hoida koolides võimekaid õpetajaid ning tagada ka personali järelkasv. Õpetajaameti kui karjäärivaliku atraktiivsuse tagamiseks on muuhulgas vajalik tegeleda probleemkohtadega õpetajate tööaja ja -tasu küsimustes. Õpetajate tööaja arvestuse ja töötasustamise valdkonnas on viimastel aastatel toimunud mitmeid olulisi muudatusi, mis on tõstatanud vajaduse kaardistava uuringu tegemiseks, mis annaks ülevaate õpetajate tööaja kasutusest, tööaja arvestamise ning töö (lisa)tasustamise praktikatest.

Aastal 2013 toimunud haridusreformi käigus muudeti põhikooli- ja gümnaasiumiseadust (PGS)⁴ ning õpetajate tasustamise ja üldtööaja arvestuse põhimõtteid⁵. Varem tasustati õpetajaid vastavalt ametijärgudele ning tööandja määras koolis kõigile õpetajatele täiskoormusega töötamisel kindla õppe- ja kasvatustöö tundide arvu. Selline lähenemine ei arvestanud aga töösuhete poolte kokkuleppevabadust ega taganud erinevate töötajate võrdset kohtlemist, sest muid tööülesandeid (peale õppe- ja kasvatustöö tundide) ei võetud alati töötaja tasustamise ja koormuse kujundamisel arvesse⁶. Haridusreformi üheks eesmärgiks oli ka muuta ja tõhustada õpetajate tasustamise aluseid ning aidata kaasa õpetajate töötasu kasvule, mis on tõusnud viimastel aastatel Eesti haridusvaldkonna üheks keskseks prioriteediks.

Nendele eesmärkidele kaasa aitamiseks kaotati 2013. aastal riiklikult kehtestatud ametijärgud ning nendega seotud töötasu alammäärad. Kui varem kehtis igale ametijärgule eraldi töötasu alammäär, siis muudatusega kehtestati ühtne gümnaasiumi ja põhikooli õpetaja töötasu alammäär, mis on 2016. aasta seisuga 958 eurot kuus⁷. Samuti muudeti tööaja arvestamise põhimõtteid. Põhiline muutus siinkohal oli õpetajatöö käsitlemine tervikuna, mitte ainult kontakttundide järgi. Selle tulemusel käsitletakse 2013. aasta sügisest õpetaja tööaega täis- ehk üldtööaja vormis, mille sisse peavad mahtuma kõik õpetajaameti raames täidetavad ülesanded (sh tundideks ettevalmistus, tööde parandamine, õppekäigud, õppematerjali valik ja kohandamine, nõupidamised, täiendusõpe, klassijuhatamine, mentorlus jne).

Õpetajate ja koolijuhtide pöördumised Haridus- ja Teadusministeeriumi poole aga näitavad, et muudatustest hoolimata ei kasutata või julgeta kasutada loodud paindlikkust täies mahus ning paljud koolid on jätkanud õpetajate tööaja arvestamist kontakttundide alusel, amet on jaotatud fragmentideks ning tasustatakse pigem tükitööle iseloomulike tunnuste järgi. Seetõttu on tekkinud vajadus laiaulatusliku ülevaate järele, mis kaardistaks Eesti üldhariduskoolides ja kutseõppeasutustes õpetaja tööaja kasutamise ja töötasustamise praktikad, andes nii objektiivse pildi peamistest probleemidest ja usaldusväärse aluse võimalike lahenduste otsimiseks. Fookuses on üldhariduskoolides töötavad õpetajad (2015/2016. õppeaasta andmetel kokku 14 409) ja kutseõppeasutustes üldharidusaineid andvad õpetajad (kokku 586)⁸.

³ Viidatud: <https://www.hm.ee/et/tegevused/opetaja-ja-koolijuht>

⁴ Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, <https://www.riigiteataja.ee/akt/116062016008?leiaKehtiv>

⁵ Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ning sellega seotud teiste seaduste muutmise seadus, <https://www.riigiteataja.ee/akt/111072013001>

⁶ Haridus- ja Teadusministeerium, 2013, Infomaterjal õpetajate töösuhete, õpetaja töölepinguliste õiguste ja kohustuste kohta, www.hm.ee/index.php?popup=download&id=12513

⁷ Vabariigi Valitsuse 08.01.2016 määrus nr 5 „Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär“, <https://www.riigiteataja.ee/akt/112012016009>

⁸ Allikas: www.haridussilm.ee

2.2 Ülevaade uuringu läbiviimisest

2.2.1 Eesmärk ja uurimisküsimused

Ernst & Young Baltic AS viis Haridus- ja Teadusministeeriumi (edaspidi HTM) tellimisel läbi õpetajate tööaja kasutuse ja töö lisatasustamise praktikate uuringu, mille eesmärgiks oli koguda õpetajate tööaja kasutuse ja tööaja tasustamise kohta aja- ja asjakohast infot, mis võimaldaks toetada uueneva õpikäsituse rakendamist koolides.

Tegemist oli eelkõige praktikaid kaardistava uuringuga, mis hõlmas üldhariduskoolide õpetajaid ja kutseõppeasutuste üldharidusainete õpetajaid. Kaasatud ei olnud seega koolieelsete lasteasutuste õpetajad, kutseõpetajad ega huvikoolide õpetajad. Kokkuleppel uuringu tellijaga, käsitleti töös kolme laiemat uurimisteemat, mis omakorda jagunesid täpsemateks uurimisküsimusteks.

1. Õpetajate tööaja ja töötasustamise arvestusega seotud seadusemuudatuste ellu rakendamine:

- ▶ Kuivõrd on 2013. aasta septembris toimunud muudatused õpetajate tööaja ja -tasustamise alustes jõudnud tegelikult õpetajate tööaja ja töökoormuse arvestusse?
- ▶ Kas kõik õpetajad ja koolijuhid on seadusemuudatustest teadlikud?
- ▶ Kuidas õpetajad ja koolijuhid seadusemuudatuse hindavad?
- ▶ Kui muudatuse ei ole tehtud, siis mille taha on muudatuste elluviimine takerdunud?
- ▶ Millised on enim kasutatavad töökoormuse arvutamise praktikad?

2. Õpetajate tööaja kasutuse kaardistamine, sh koostöö:

- ▶ Milline on õpetaja tööaja struktuur tavapärasel tööpäeval?
- ▶ Millised on õpetajate tööülesanded õppeaasta lõpus ja õppeaasta alguses?
- ▶ Millised on õpetajate peamised lisaülesanded?
- ▶ Kuidas on tööaja sees korraldatud õpetajatevaheline koostöö?
- ▶ Mille arvelt võiks õpetajate ja kooli juhtkonna liikmete arvates leida enam aega ühiseks töö planeerimiseks ja koostöiseks õppeks?
- ▶ Kuivõrd on levinud, et õpetaja ametikohal töötav isik töötab veel mõnel teisel ametikohal (nii koolis kui ka kooliväliselt)? Millistel teistel ametikohtadel töötatakse?

3. Õpetajate töö tasustamise praktikate väljaselgitamine:

- ▶ Millised võiksid olla õpetajate ja koolijuhtide arvates asjakohased õpetajate töötasu diferentseerimise alused?
- ▶ Kuidas kompenseeritakse õpetajate lisaülesandeid?
- ▶ Kuivõrd motiveeriv on tänane töötasu süsteem õpetajate jaoks?
- ▶ Millised on õpetajate ootused töötasu süsteemile?

Uuringu tulemused toetavad hariduspoliitika edasist kujundamist vastavalt „Eesti elukestva õppe strateegias 2020“ (edaspidi EÕS) seatud eesmärkidele. EÕS-i strateegilistest eesmärkidest on käesoleva uuringu seisukohast fookuses just õpetajatevahelise koostöö suurendamine (sh koostöine õppimine) ning töötulemuste ja tasustamise senisest parem sidumine.

2.2.2 Metoodika

Uurimisküsimustele vastamiseks koguti andmeid erinevatel meetoditel nii õpetajatelt kui koolijuhtidelt. Erinevate meetodite kombineerimine oli oluline selleks, et saavutada ühelt poolt tulemuste usaldusväärsus ja teiselt poolt teemade piisavalt sügav käsitus ning välistada ühel meetodil või ühelt sihtrühmalt andmete kogumisega kaasnevat subjektiivsust. Järgnevalt on antud ülevaade andmete kogumisest ja analüüsist.

Taustadokumentide analüüs ja teoreetilise ülevaate koostamine

Õpetajate tööaja kasutuse ja tasustamise süsteemidest teoreetilise ülevaate koostamiseks, veebiküsitluste jaoks sisendi kogumiseks ning tulemuste tõlgendamisel konteksti loomiseks analüüsiti õpetajate tööaja ja tasustamisega seotud varasemaid uuringuid, seaduseid ja strateegilisi dokumente. Teemakohastest taustadokumentidest olid oluliseks sisendiks OECD raportid õppimise ja õpetamise teemadel, sh „Teachers Matters: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers“, „Education and Training Policy“ (2005), „TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning“ (2014), „Education Policy Outlook 2015: Making Reforms Happen“ (2015) ja „Education at a Glance“ (2015). Samuti olid uuringule sisendiks valdkondlikud õigusaktid ja strateegiadokumendid (nt EÕS 2020, PGS) ning varem valdkonnas toimunud uuringuid (näiteks Vöörman, R. ja Helemäe, J. „Õpetajad, tegevused, ajakulu“, 2010).

Õpetajate ja koolijuhtide fookusgrupi intervjuud

Uuringu primaarandmete kogumine algas õpetajate fookusgrupi intervjuudega, mille eesmärgiks oli koguda nii kvalitatiivset sisendit veebiküsitluse ankeetide koostamiseks kui ka laiemat informatsiooni õpetajate tööaja kasutuse ja tasustamisega seotud probleemide kohta. Õpetajate fookusgrupp toimus mais 2016 ning seal osalesid kaheksa õpetajat erinevatest koolidest (sh erineva ainevaldkonna, kooliastme ja tööstaažiga õpetajad).

Koolijuhtide fookusgrupi intervjuud viidi läbi septembris ning selle eesmärgiks oli tõlgendada ja valideerida veebiküsitluste tulemusi. Fookusgrupi intervjuu keskendus eelkõige õpetajate tööaja ja töötasu arvestust, õpetajatevahelist koostööd ning lisatasusid puudutavatele küsimustele. Fookusgrupis osales 10 direktorit erinevatest koolidest (sh erinevat tüüpi, erineva piirkonna ja suurusega koolidest).

Õpetajate tööaja kaardistamine

Tööaja kaardistuse eesmärk oli saada ülevaade õpetajate tööülesannetest ja nende ajakulust kahel perioodil: 7 päeva jooksul õppeaasta lõpus (25. mai - 31. mai 2016) ja 7 päeva jooksul õppeaasta alguses (5. september - 11. september 2016). Nimetatud perioodid valiti, sest HTM soovis saada informatsiooni tööaja kasutuse struktuuri kohta just õppeaasta lõpus ja alguses. Antud perioode on eelnevate uuringutega ka vähem käsitletud võrreldes tööaja kasutusega õppeaasta keskel. Tegemist oli kahe konkreetse nädala tööaja kaardistusega, mida ei saa üldistada kogu õppeaastale. Tööaja kaardistus viidi läbi rakenduse Toggl⁹ abil, mida sai kasutada nii veebipõhiselt kui rakendusena nutiseadmes. Toggl abil mõõtsid õpetajad oma tegevuste ajakulu reaalselt.

Kaardistuse lihtsustamiseks ja tulemuste hilisema võrreldavuse tagamiseks olid rakendusse varem salvestatud võimalikud õpetajate tööülesanded ja tegevused, mis jagunesid seitsmeks kategooriaks:

1. Õppetööks ettevalmistamine ja hindamine
2. Õppetöö
3. Klassijuhataja töö
4. Koostöö tegemine
5. Koolitus ja enesetäiendamine

⁹ <https://www.toggl.com>

6. Muud ülesanded
7. Muu administratiivne tegevus ja puhkepausid

Iga kategooria alla kuuluvad detailsemad tegevused on välja toodud lisas 1. Kui sobivat tegevust ei olnud nimekirjas, said õpetajad valida sobiva kategooria alt variandi „muu tegevus“ ja seejärel kirjeldada, mis tegevust täpsemalt tehti.

Õpetajatel paluti mõlemas kaardistuse etapis üles märkida kõik oma õpetajatööga seotud tegevused, sõltumata nende toimumise asukohast või ajast. Seega salvestati tööülesandeid nii koolis kui ka väljaspool õppehoonet (kodus, õppesõitudel, majavälistel koolitustel jne) ning nii tööpäevadel (sh ka õhtud) kui ka nädalavahetustel. Kui need toimusid tööaja sees, paluti üles märkida ka puhkepausid, erinevate klassiruumide või õppehoonete vahel liikumine, tegelemine tehniliste probleemidega (nt Toggli rakenduse probleemidega) ja muud taolised tegevused (vt täpsemalt lisast 1). Õpetajatel, kel oli mitu töölepingut (nt töötati osalise tööajaga ka haridustehnoloogina või muul ametipostil kas samas koolis või väljaspool kooli), paluti kaardistada ainult õpetaja töölepinguga seotud tegevusi.

Tööaja kaardistusse kaasati 30 õpetajat, kes osalesid mõlemas kaardistuse etapis. Valimi moodustamisel seati eesmärgiks kaasata võimalikult erineva taustaga õpetajaid nii õppeaine valdkonna, kooli asukoha kui ka kooliastme arvestuses.

Mais toimunud kaardistusega koguti kvaliteetne ülevaade 23 õpetaja tööaja kasutuse kohta. Ootuspäraselt oli ka neid õpetajaid, kes kaardistuse katkestasid või ei kasutanud rakendust korrektselt.¹⁰ Kvaliteetsed andmed laekusid 19-lt täistööajaga töötavalt õpetajalt ja 4-lt osalise koormusega (töökoormus vahemikuks 0,6-0,91) õpetajalt.

Septembris toimunud tööaja kaardistuses koguti kvaliteetsed andmed 19 õpetaja, sh 16 täistööajaga ja 3 osalise koormusega (koormus vahemikus 0,5-0,6) õpetaja tööaja kasutuse kohta. Üks kaardistuses osalenud õpetaja töötas ülekoormusega (1,09 koormusega) ning analüüsi korrektsuse seisukohast ei olnud võimalik lisada teda täistööajaga töötajate gruppi, mistõttu jäeti antud õpetaja andmed analüüsist välja. Mõlema kaardistusperioodi valimite täpsem kirjeldus on toodud lisas 2 tabelis 1.

Õpetajate ja koolijuhtide veebiküsitlused

Õpetajate ja koolijuhtide seas viidi läbi veebiküsitlused, milleks koostati küll eraldi küsitlusankeedid, kuid mis käsitlesid suurel määral samu teemasid. Küsitlustega koguti andmeid, mis on üldistatavad kogu sihtrühmale ja mida on võimalik analüüsida erinevate taustatunnuste võrdluses (nt õppeasutuse tüüp, kooliaste, õppeaine, õpetaja tööstaaž jne). Mõlemast ankeedist tehti nii eestikeelne kui venekeelne versioon, et tagada ka riigikeelt ebapiisavalt valdavate õpetajate ja koolijuhtide osalus.

Õpetajate veebiküsitlus oli avatud kolm nädalat (09.-30.06.2016) ning see viidi läbi kõikse brutovalimiga. Kutse uuringus osalemiseks saadeti 572 õppeasutusele¹¹, kellel paluti see edastada kõikidele õppeasutuses töötavatele üldharidusainete õpetajatele. Kokku laekus veebiküsitlusele 1696 kvaliteetset vastust, mille hulgast oli lõpuni täidetud ankeete 1202. Statistilises mõttes on valimi suurus piisav, et teha usaldusväärseid järeldusi üldkogumi kohta (95% usaldusnivoo ja 5% valimi vea kohta). Küsitluse keskmiseks (mediaan) täitmise ajaks oli 27 minutit. Tabelis 1 on toodud veebiküsitlusele laekunud vastuste arv erinevate taustatunnuste lõikes.

¹⁰ Ka varem õpetajate tööaja kasutuse osas läbiviidud uuringutes on tõdetud, et õpetajatel võib suure koormuse tõttu olla keeruline tööaja kaardistuses osaleda (nt Vöörmann, R. & Helemäe, J. 2006. „Õpetajate tööaeg ja tööülesanded“).

¹¹ Kaasatud olid järgmised õppeasutuse tüübid: põhikool; gümnaasium; põhikool ja gümnaasium, mis tegutsevad ühe asutusena; lasteaed-põhikool; gümnaasium, mille juures on põhikooli klasse; kutseõppeasutus.

Tabel 1. Õpetajate veebiküsitlusele laekunud kvaliteetsed vastused

Taustatunnus	Sihtgrupp	Vastuste arv	Osakaal
Ankeedile vastamise keel	Eesti keel	1385	82%
	Vene keel	331	18%
Töökoha asukoht ¹²	Linnaline piirkond	1153	68%
	Maapiirkond	543	32%
Õppeasutus	Ühe asutusena tegutsev üldhariduskool ja lasteasutus	111	7%
	Põhikool, kus õpe toimub I või I-II kooliastmes	42	2%
	Põhikool, kus õpe toimub I-III kooliastmes	547	32%
	Ühe asutusena tegutsev põhikool ja gümnaasium	565	33%
	Gümnaasium	288	17%
	Kutseõppeasutus	141	8%
	Ühe asutusena tegutsev gümnaasium ja kutseõppeasutus	2	0,1%
Õppekeel ¹³	Eesti keel	1293	76%
	Eesti keel osalise muukeelse õppega (60:40 gümnaasium)	157	9%
	Vene keel	236	14%
	Muu keel	10	1%
Kooliaste ¹⁴	Ainult üks põhikooliaste	190	11%
	Mitu põhikooliastet	830	49%
	Põhikooli ja gümnaasiumi aste	457	27%
	Ainult gümnaasiumiaste	219	13%
Töö staaž	Kuni 2 aastat	80	5%
	3-5 aastat	128	8%
	6-10 aastat	160	9%
	11-15 aastat	178	11%
	16-20 aastat	188	11%
	21-34 aastat	655	39%
	35 aastat või rohkem	307	18%
Õppeaine ¹⁵	Algõpetus	180	11%
	Emakeel ja kirjandus	124	7%
	Loodus- ja täppisteadused	284	17%
	Võõrkeel	251	15%
	Kunsti- ja käsitööained	158	9%
	Sotsiaalne (inimeseõpetus, ajalugu, ühiskonnaõpetus)	92	5%
	Kehaline kasvatus	73	4%
	Mõni muu õppeaine	115	7%
	Mitu erinevat õppeainete valdkonda	419	25%
Klassijuhatamine	On klassijuhataja	995	41%
	Ei ole klassijuhataja	701	59%
Tööaeg	Täistööaeg	1230	73%
	Osaline tööaeg	466	27%

¹² Linnaline piirkond = linn, vallasine linn, alev või alev-vald; maapiirkond = küla või alevik

¹³ Vastused „muu keel“ jagunesid järgnevalt: 4 ingliskeelse (või inglise ja eesti keelse) õppega õppeasutust, 2 viipekeele, 1 saksa, 1 prantsuse, 1 kahe erineva võõrkeelse (inglise ja läti) õppega õppeasutus ja üks täpsustamata võõrkeelse õppega õppeasutus.

¹⁴ Ainult üks põhikooliaste = kui ankeedi vastaja valis, et õpetab ainult I kooliastmes (1.-3. klass) või ainult II kooliastmes (4.-6. klass) või ainult III kooliastmes (7.-9. klass); Mitu põhikooli astet = kui ankeedi vastaja valis, et õpetab I-II kooliastmes või I-III kooliastmed või II-III kooliastmes

¹⁵ Loodus- ja täppisteadused = matemaatika või loodusaine (bioloogia, geograafia, füüsika, keemia, loodusõpetus); Kunsti- ja käsitööained = kunstained (muusika, kunst) või tehnoloogiaained (tööõpetus, käsitöö, kodundus, tehnoloogiaõpetus); Mitu erinevat õppeainete valdkonda = kui vastaja valis, et õpetab õppeaineid, mis klassifitseerusid erinevate gruppide alla (näiteks valis „võõrkeel“ ja „matemaatika“)

Koolijuhtide veebiküsitlus toimus samuti kolme nädala vältel (15.08.2016-04.09.2016) ja viidi läbi kõikse brutovalimiga. Osalemiskutse saadeti 572 õppeasutuse üldisele e-posti aadressile ning paluti see edastada koolidirektorile. Juhul, kui direktoril ei olnud võimalik vastata, paluti kiri edastada mõnele teisele kooli juhtkonna liikmele (nt õppealajuhataja, direktori asetäitja vms). Kokku laekus veebiküsitlusele 251 kvaliteetselt vastust, mille hulgast oli lõpuni täidetud ankeete 214. Küsitluse keskmiseks (mediaan) täitmise ajaks oli 17 minutit. Tabelis 2 on toodud veebiküsitlusele laekunud vastuste arv taustatunnuste lõikes.

Tabel 2. Direktorite veebiküsitlusele laekunud kvaliteetsed vastused

Taustatunnus	Sihtgrupp	Vastuste arv	Osakaal
Ankeedile vastamise keel	Eesti keel	227	90%
	Vene keel	24	10%
Kooli asukoht ¹⁶	Linnaline piirkond	122	49%
	Maapiirkond	129	51%
Õppeasutus	Ühe asutusena tegutsev üldhariduskool ja lasteasutus	57	23%
	Põhikool, kus õpe toimub I või I-II kooliastmes	9	4%
	Põhikool, kus õpe toimub I-III kooliastmes	89	35%
	Ühe asutusena tegutsev põhikool ja gümnaasium	63	25%
	Gümnaasium	17	7%
	Kutseõppeasutus	15	6%
	Ühe asutusena tegutsev gümnaasium ja kutseõppeasutus	1	0,4%
Õppekeel ¹⁷	Eesti keel	209	83%
	Eesti keel osalise muukeelse õppega (60:40 gümnaasium)	18	7%
	Vene keel	23	9%
	Muu keel	1	0,4%
Töötajate arv ¹⁸	0-9 töötajat	39	16%
	10-24 töötajat	83	33%
	25-49 töötajat	56	22%
	50-99 töötajat	64	25%
	100-155 töötajat	9	4%
Ametikoht	Direktor	216	86%
	Direktori asetäitja	19	8%
	Majandusjuhataja/finantsjuht	2	1%
	Personalijuht	2	1%
	Õppealajuhataja	8	3%
	Muu koolijuhtkonna ametikoht	4	2%

Analüüsi tulemused vormistati aruandeks, mis on jaotatud kaheksaks peamiseks osaks. Kõigepealt tuuakse välja töötasuga seotud olulisemad mõisted ja antakse lühiülevaade rahvusvahelistest õpetajate tööaja ja tasustamise praktikatest, mis loovad uuringule laiema konteksti (peatükk 3). Seejärel käsitletakse õpetajate tööaja struktuuri tööaja kaardistuse ja veebiküsitluse tulemuste põhjal (peatükk 4). Viimases peatükis esitatakse õpetajate töökoormuse ja töötasu analüüs, kuuenda peatüki fookuses on õpetajate töö lisaülesannete temaatika ning seitsmendas õpetajate töötamine teistel ametkohtadel. Seejärel käsitletakse koostöö tegemist õpetajatöös (peatükk 8) ning õpetajate teadlikkust ja rahulolu tööaja ja -tasu seadusemuudatustega (peatükk 9). Viimases peatükis tuuakse välja uuringu peamised järeldused.

¹⁶ Linnaline piirkond = linn, vallasisene linn, alev või alev-vald; maapiirkond = küla või alevik

¹⁷ Vastus „muu keel“ = inglise keel

¹⁸ Küsiti täistööajaga ametikohtade arvu.

2.2.3 Piirangud ja eeldused

Uuringu tulemuste tõlgendamisel tuleb silmas pidada järgmisi töö ulatusest ja metoodikast tulenevaid piiranguid ning aluseks võetud eeldusi:

- ▶ Õpetajate tööaega kaardistati ühe nädala vältel õppeaasta lõpus ja ühe nädala vältel õppeaasta alguses. Tegemist on perioodidega, mil õpetajate tööülesanded eristuvad veidi n-õ tavapärasest töönalast õppeaasta sees. Näiteks tegelevad õpetajad õppeaasta lõpul rohkem tegevustega, nagu aktusteks ettevalmistus, õppekäigud ja ekskursioonid jmt. **Seega ei saa tööaja kaardistuse tulemusi üldistada kogu õpetajate tööajale terve aasta vältel, vaid tegemist on näidetega konkreetsetest töönaladest õppeaasta lõpus ja alguses.**
- ▶ Lisaks on oluline tähele panna, et tööaja kaardistuse eesmärgiks oli koostada õpetaja töönalala süvakäsitus, mida tehti väikse valimi põhjal. Tööaja kaardistuse eesmärgiks ei olnud katta nii suurt valimit, et seda oleks võimalik üldistada kõikidele õpetajatele (ega ka mitte kogu kooliaastale, vt eelmine punkt). Kaardistusse kaasatud õpetajad erinesid üksteisest mitmes olulisel aspektis, sh õpetatav õppeaine, õppeasutus ja kooliaste. Kokku osales kaardistuses 30 õpetajat, kelle kohta laekus kevadises kaardistuses 23 ning sügiseses kaardistuses 19 kvaliteetset vastust. **Seega ei saa kaardistuse tulemuste põhjal teha järeldusi kõikide Eesti õpetajate ning nende alagruppide (nt algklasside õpetajad või teatud õppeaine õpetajad) tööaja kasutuse osas.** Tegemist on n-õ juhtumiuuringu tüüpi analüüsiga: tööaja kaardistuse analüüsi tulemused näitavad, milline on õpetajate töönalal õppeaasta alguses ja lõpus ning kuivõrd varieeruvad erinevate õpetajate töötunnid ja ülesanded. Üldistatavaid järeldusi, kuid väiksema detailsusastmega, saab õpetajate tööaja kohta teha veebiküsitluse tulemuste põhjal.
- ▶ 2015/2016. õppeaastal oli Eestis 533 üldhariduskooli ja 39 kutseõppeasutust, kus töötas vastavalt 14 409 ja 2255 õpetajat (viimastest 586 õpetas üldharidusaineid).¹⁹ Õpetajate veebiküsitlusele laekus kokku 1696 kvaliteetset vastust ning koolijuhtide omale 251, mis tähendab, et **vastuste arv on piisavalt suur, et teha nende põhjal usaldusväärseid järeldusi vastavate üldkogumite kohta** (vajalik valimi maht 95% usaldusnivoo ja 5% veapiiridega oleks vastavalt 375 ja 230). Analüüsis on tulemused välja toodud ka erinevate kriteeriumite lõikes (nt õppeasutus, tööstaaž, õppeaine, kooliaste jne). Juhime tähelepanu, et **kõikides analüüsitud alakategooriates** (nt õppeasutuse kategooriad või töö asukohad maakonna täpsusega) **ei ole vastuste arv piisavalt suur, et statistiliselt usaldusväärseid järeldusi teha.** Aruandes on toodud läbivalt välja laekunud vastuste arv, mis võimaldab hinnata tulemuste statistilist olulisust. Samuti juhime tähelepanu, et **veebiküsitluse tulemused võivad sisaldavad subjektiivseid komponente (kuna tegemist on õpetajate ja direktorite hinnanguga), mille paikapidavust ei ole uuringu läbiviija iseseisvalt kontrollinud.** Küll aga on neid tulemusi valideeritud direktorite fookusgrupis.
- ▶ Tööaja mõõtmisega seondub mitmeid tehnilisi ja sisulisi piiranguid. Esiteks ei ole Togg-rakendusega võimalik **kaardistada paralleelselt teostatavaid tegevusi.** Õpetajate tööülesannete täitmisel võib taolisi olukordi juhtuda. Näiteks tundi andes võib õpetaja tegeleda paralleelselt ka muude ülesannetega, sh täita klassijuhataja dokumentatsiooni või valmistada ette järgmise tunni materjale. Kuna tööaja pikkus sellest ei sõltu, ei mõjuta antud piirang üldise tööaja analüüsi, küll aga peab arvestama kasutatud meetodi puhul detailsemate tegevuste ajakulu subjektiivsust. Kahte ülesannet korraga täites tuli õpetajal valida ülesanne, mis tema hinnangul on antud hetkel peamine. Seega on tööaja kaardistuse puhul detailsemate tööülesannete ajakulu analüüs teatud määral kallutatud (sest mitme erineva ülesande samaaegsel täitmisel kaardistati vaid ühte tegevust, mida õpetaja antud hetkel kõige olulisemaks / peamiseks pidas). Lisaks kaardistasid õpetajad oma tööaega iseseisvalt ja järelevalveta. See oli uuringu läbiviimise seisukohast kõige efektiivsem lahendus, kuid ei taga täielikult subjektiivsete elementide välistamist.

¹⁹ Allikas: Haridussilm ja https://www.hm.ee/sites/default/files/2015-2016-oppeaasta_arvudes.pdf

3. Olulised mõisted ja rahvusvaheline praktika

3.1 Valdkonnaga seotud olulised mõisted

Käesolevas alapeatükis on väljatoodud tööaega ja töötasu puudutavad olulisemad mõisted ja personalivaldkonna olulisemad teoreetilised käsitlused. Tööajaga seonduvatest mõistetest on olulisemad tööaeg, puhkeaeg, haridustöötajate lühendatud täistööaeg, osaline tööaeg ja ületunnitöö, mis on defineeritud töö- ja puhkeaja seaduses²⁰ ning haridustöötajate tööaja määruses²¹ järgmiselt:

- ▶ **Tööaeg** - seaduse, muu õigusakti, kollektiiv- või töölepingu või poolte kokkuleppega määratud aeg, mille kestel töötaja on kohustatud täitma oma tööülesandeid, alludes tööandja juhtimisele ja kontrollile.
- ▶ **Puhkeaeg** - aeg, mis ei ole tööaeg.
- ▶ **Haridustöötajate lühendatud täistööaeg** - lühendatud täistööaja kestus on 7 tundi päevas ehk 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.
- ▶ **Osaline tööaeg** - tööandja juures kehtestatud tööajanormist lühem tööaeg, mida rakendatakse töötaja ja tööandja kokkuleppel.
- ▶ **Ületunnitöö** - töötamine üle kokkulepitud tööajanormi. Seejuures võib ületunnitööd teha poolte kokkuleppel (v.a vääramatu jõu korral, kui töötaja on kohustatud täitma tööandja korraldust teha ületunnitööd, kui selline töö on ajutine ja tuleb teha viivitamata) ning kokkuleppele mittejõudmine ei tohi kahjustada otseselt ega kaudselt töötaja olukorda. Tööandja on kohustatud pidama ületunnitöö arvestust iga töötaja ja iga ületunnitöö juhu kohta eraldi.

Töötasustamise valdkonnas tuleb käsitleda nii **rahalisi tasusid, soodustusi kui ka mitterahalisi hüvesid**.²²

Rahalistest tasudest on olulisemad mõisted järgmised:

- ▶ **Põhipalk** - lepingus fikseeritud ja töötajale garanteeritud brutokuupalk või brutotunnipalk.
- ▶ **Muutuv palk** - igakuiselt makstavad lisatasud, kuhu kuuluvad näiteks:
 - ▶ Seadusega ettenähtud lisatasu (nt öötöö, ületunnitöö)
 - ▶ Tulemustasu
 - ▶ Tükitöötasu, mis arvestatakse nõuetekohaselt sooritatud töökoguse- või ühikute pealt
 - ▶ Kvaliteeditasu, mis makstakse välja tööülesannete nõuetekohasel täitmisel, praagi ja vigade puudumisel, töödistsipliinist kinnipidamisel
 - ▶ Muud regulaarsed lisatasud, nt asendustasud, staažitasud, tasud lisaoskuste eest vms
- ▶ **Ebaregulaarsed preemiad ja lisatasud** - pikemaajaliste töö eesmärkide (sh projektide) täitmise ja tulemuste saavutamise eest kvartalis, poolaastas või kord aastas makstavad lisatasud, mis võivad olla määratud suhtena põhipalgast, fikseeritud summa või juhtkonna otsusega määratud summa.
- ▶ **Toetused ja lojaalsuspreemiad** - töötamisega otseselt mitteseotud rahalised preemiad, lisatasud ja toetused, nt jõulupreemia, toetused isiklike sündmuste puhul (nt lapse sünd), puhkusetootetus jms.

²⁰ Töö- ja puhkeaja seadus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/1011041>

²¹ Vabariigi Valitsuse 22.08.2013 määrus nr 125 „Haridustöötajate tööaeg“

²² Allikas: <https://www.palgainfo.ee/palgastatistika/tootasu-moisted> (sealt võetud ka töötasu mõistete definitsioonid)

Soodustused on sellised hüved, mida tööandja pakub töötajatele lisaks seaduses ettenähtule ning mille eesmärgiks on suurendada töötajate heaolu, lojaalsust ja motivatsiooni. Soodustusteks on näiteks lisapuhkus koos keskmise palga säilitamisega; spordi ja tervisega seotud kulude hüvitamine; tasuta või soodustingimustel toitlustus; esimeste haiguspäevade hüvitamine; tööle ja töölt koju transpordi korraldamine ja kulude hüvitamine; eluasemekulude hüvitamine; tasemehariduse, erialase arengu ja täiendkoolitustega seotud soodustused jpm.

Mitterahalised hüved on osa tasupaketist, mille kulusid tööandjale on rahas keeruline mõõta, kuid mis mängivad olulist rolli nii töötajate värbamisel kui ka motivatsiooni kujundamisel. Mitterahalised hüved on näiteks töökorralduse paindlikkus ja vastavus töötajate vajadustele; kaasaegsed ja parimaid töötulemusi toetavad töökeskkond ja töövahendid; juhtimiskvaliteet ja töötajate kaasatus tööprotsesside planeerimises, korraldamises ja tulemuste hindamises; tunnustamine ja tagasiside andmine; arengu- ja karjäärivõimalused; head suhted meeskondades, töötajate võrdne kohtlemine jpm.

Kaasaegsed töötasu käsitlused personalipoliitika valdkonnas ei käsitle töötajate tasustamist vaid ühekülgset, rahaliste tasude näol, vaid üha enam järgitakse nn **kogutasu kontseptsiooni**, mis sisaldab kõiki elemente, mida töötaja oma töösuhte juures väärtustab. Kogutasu on erinevad teadlased jaotanud erinevatesse alagruppidesse, kuid kõige üldisemalt jaotub kogutasu kaheks - **materiaalseteks ja mittemateriaalseteks komponentideks**.²³ Materiaalse osa alla kuuluvad eelnevalt kirjeldatud rahalised tasud ja soodustused ning mittemateriaalne komponent sisaldab erinevaid mitterahalisi hüvesid. Viimased võib jaotada kaheks²⁴:

- ▶ õppimine ja areng - arengu- ja karjäärivõimalused, koolitused, tulemuslikkuse juhtimine, jne
- ▶ töökeskkond - organisatsiooni sisekliima, juhtkonna juhtimisstiil, töö-eraelu tasakaal, töö saavutuste toetamine jne

Kogutasu kontseptsioon rõhutab, et **tänapäeval ei tööta inimesed vaid palga nimel**, vaid tahavad töö kaudu saada võimalust eneseteostuseks, koguda uusi teadmisi ning rakendada oma talente ja unikaalseid oskuseid.²⁵ Seetõttu peab tööandja arvestama oma töötajate palgasüsteemi kujundamisel ja nende motivatsiooni hoidmisel mitte ainult töötasu rahalise suuruse, vaid ka mitterahaliste töörahulolu mõjutavate komponentidega.

3.2 Rahvusvahelised tööaja ja -tasu arvestamise praktikad

Kõige ulatuslikumad rahvusvahelised õpetajate tööaega ja tasustamist puudutavad uuringud on teinud OECD.²⁶ Need uuringud on näidanud, et õpetajate töötasu ja tööaja käsitlused varieeruvad riigiti üpris ulatuslikult. Olukorrale lisab keerukust ka asjaolu, et mitmetes riikides on käsil laialdased reformid haridussüsteemide kaasajastamiseks - näiteks viidi aastatel 2008-2014 OECD riikides ellu üle 450 haridusega seonduva seadusemuudatuse.²⁷ Käesolevas peatükis on kaardistatud õpetajate tööaja arvestamise rahvusvahelise praktika hetkeolukord, mis annab võimaluse võrrelda Eesti õpetajate olukorda seni tehtud uuringute põhjal teiste riikidega.

²³ Jiang, Z., Xiao, Q., Qi, H, & Xiao, L. (2009) „Total Reward Strategy: A Human Resources Management Strategy Going with the Trend of the Times.” *International Journal of Business and Management*, 4 (11), lk 177-183.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Vt OECD (2014) „TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning” Paris: OECD; OECD (2015) „Education at a Glance 2015a: OECD indicators” Paris: OECD. OECD uuring põhineb erinevate olemasolevate andmebaaside andmete analüüsil (nt Eurostati andmebaasid, UNESCO Statistika Instituut, OECD enda hallatud andmebaasid jne) ja OECD poolt hallatud küsitluste tulemuste põhjal.

²⁷ OECD (2015b) „Education Policy Outlook 2015: Making Reforms Happen” Paris: OECD.

Enamik riike kasutab õpetajate tööaja arvestamisel terviklikku lähenemist ning reguleerib õpetajate täistööaega. See tähendab seda, et seadusega on kehtestatud maksimaalne tööaeg, kuhu alla peavad mahtuma nii õpetamisele kuluv aeg kui ka muud kohustused.²⁸

Täiendavalt reguleeritakse veidi enam kui pooltes OECD riikides ka kohustuslike koolis veedetavate tundide arvu, st kui suur osa täistööajast tuleb viibida õppeasutuses.²⁹ Kõige suurema osa tööajast tuleb koolimajas veeta Iirimaa õpetajatel (95%) ning Mehhiko, Luksemburgi ja Kolumbia õpetajatel (umbes 90%). Umbes 60% nõue on näiteks Kanadas, Inglismaal ja Hispaanias ning kõige madalam nõue on Kreekas ja Islandil, kus õpetajad peavad veidi alla 40% tööajast töötama õppeasutuses.

Kõige mahukama osa õpetajate tööajast moodustab õpetamisele kuluv aeg, mida arvestatakse rahvusvahelistes uuringutes enamasti kontakttundide arvu järgi (ei sisalda tundide ettevalmistamisele kuluvat aega). Õpetamisele kuluv aeg sõltub kooliastmest ning tavaliselt väheneb iga astmega. OECD riikide õpetajate õpetamisele kuluv aeg (st kontakttundide arv) aastas on keskmiselt 1005 tundi lasteaedades ja eelkoolides, 772 tundi algkoolides (Eestis viitab I ja II kooliastmetele), 694 tundi põhikoolides (III kooliaste³⁰) ning 643 tundi gümnaasiumis.³¹

Joonisel 1 on esitatud õpetamisele kuluv aeg eri riikides koos tundide ettevalmistamiseks kuluva ajaga. Brasiilias ja Tšiilis ulatub see kuni 32,5 tunnini nädalas, samas kui Norras on see aga kõigest 21,5 tundi, millest kontakttunnid on vaid 15 tundi nädalas. OECD riikide keskmine on 25,9 tundi, millest 19,2 moodustavad kontakttunnid ning 6,7 tundide ettevalmistamiseks kuluv aeg.

Õpetamisele kuluva aja osas pole võimalik tuvastada üheseid trende, sest praktikad erinevad oluliselt. Mõnes riigis kasvas õpetamisele kuluv aeg (st kontakttundide arv) vahemikus 2000-2013 (näiteks Luksemburgis 15%, Iisraelis 17% ja Jaapanis 25%), samas kui teistes on õpetamisele kuluvat aega teadlikult vähendatud (sh näiteks Koreas, Mehhikos, Hollandis, Šotimaal ja Türgis). Siinkohal pole ekspertide hulgas konsensust, milline on õpetamisele kuluva aja seos pakutava hariduskvaliteediga, kuid pigem kalduetakse arvama, et liiga suur õpetamiskoormus vähendab õpetamiskvaliteeti.³² Suuresti on see põhjustatud sellest, et õpetamisele kuluvale ajale lisanduvad paljud õppetöövälised kohustused, nt suhtlemine vanematega, õpilaste nõustamine ja üldine administratiivtöö, mille mahtusid on raske reguleerida, muutes õpetajate päevad kas pikemaks kui ettenähtud tööaeg või sundides õpetajaid vähendama aega, mida kulutatakse meeskonnatööle ja täiendusõppele.

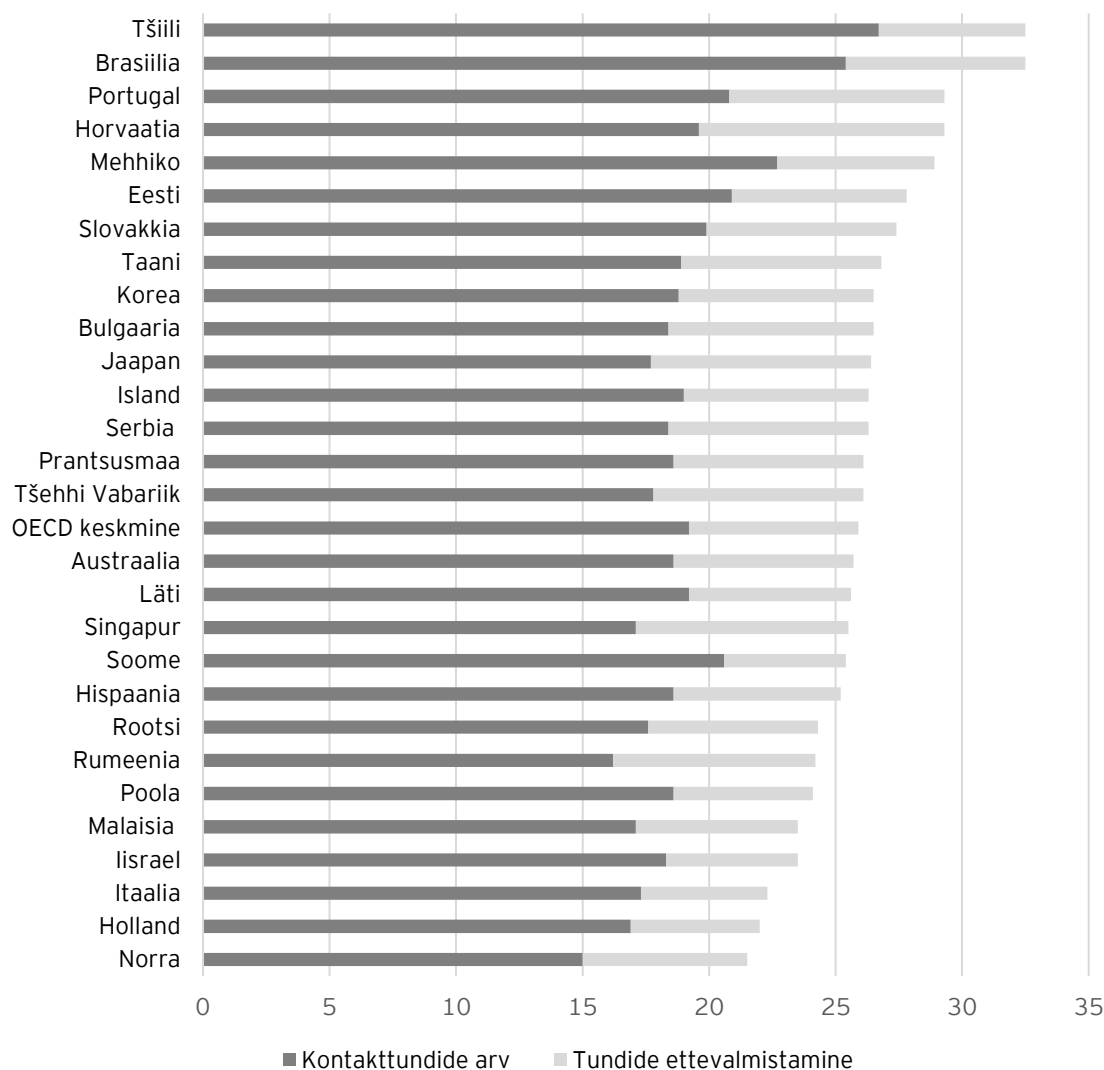
²⁸ OECD (2015a)

²⁹ OECD (2015a). Antud juhul on käsitletud põhikooli õpetajate tulemusi.

³⁰ OECD kasutab kategooriaid *pre-primary*, *primary*, *lower secondary* ja *upper secondary*, kuid siinkohal on oluline märkida, et kooliastmete täpsed definitsioonid ja jaotused erinevad oluliselt, mistõttu on riikide võrreldavus piiratud. Kõige keerulisem on määratleda piiri *primary* (algkool) ja *lower secondary* (põhikool) vahel, kuid OECD eeskirjad ütlevad, et põhikoolile peab eelnema vähemalt 6 õppeaastat ning kestus peab olema vähemalt 3 aastat, mis Eestis ühtib III kooliastmega.

³¹ OECD (2015a)

³² OECD (2005) „Teachers Matters: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers, Education and Training Policy“. Paris: OECD; vt lisaks Akiba, M. & LeTendre, G. (2009). “Improving Teacher Quality: The U.S. Teaching Force in Global Context” New York: Teachers College Press.



Joonis 1. Põhikoolitasemel õpetamisele ja tundide ettevalmistamisele kuluv aeg (tundi nädalas) eri riikides³³

Õpetajate pikad töötunnid mängivad olulist rolli elukutse atraktiivsuse vähendamisel, eriti olukorras, kus varasem eelis paindlikkuse ja pikemate puhkuseperioode näol on kadumas, kuna paljude valdkondade tööandjad on tutvustamas paindlikke töölahendusi.³⁴

Õpetajate töötasu diferentseeritakse paljudes OECD riikides kooliastmete alusel. Keskmised töötasud kasvavad vastavalt kooliastmele. Näiteks Belgias, Taanis, Soomes, Indoneesia, Poolas ja Šveitsis teenib sama kogemusega gümnaasiumiõpetaja ligi 25% rohkem kui lasteaia- või eelkooliõpetaja.³⁵ Ainukese erandina võib välja tuua Iisraeli, kus lasteaia- ja eelkooliõpetajad teenisid 2014. aastal 13% rohkem kui gümnaasiumiõpetajad, kuid see on seotud üldise haridusreformiga, mida viiakse Iisraelis läbi kooliastmete kaupa.³⁶ Mõned riigid on palgamäärad aga eri kooliastmetel ühtlustanud, sh Eesti (st põhikooli ja gümnaasiumi õpetajatel on võrdne riiklik töötasu alammäär) ning ka näiteks Kreeka, Sloveenia ja Šotimaa.

³³ <https://data.oecd.org/eduresource/teaching-hours.htm>; OECD (2015a)

³⁴ OECD (2005) „Teachers Matters: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers, Education and Training Policy“ Paris: OECD.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.*

Lisaks palgaerinevustele kooliastmete vahel on tavapärased diferentseerimisalused ka töökogemus ja ametijärk. Neid kajastatakse OECD uuringutes võrdlusena minimaal- ja maksimaalmäärade vahel. Minimaalmäärad kajastavad alustavate õpetajate töötasusid vähese või puuduliku täiend- või erialaõppe korral ning maksimaalmäärad kehtivad staažikatele õpetajatele, kellel on vastav erialane haridus ja pikaajaline töökogemus.³⁷ Nende näitajate põhjal on suuremad traditsioonilised karjäärivõimalused näiteks Koreas, Jaapanis, Austrias ja Luksemburgis. Samas tuleb arvesse võtta seda, et ajaperiood, mis kulub ühelt palgatasemelt teisele jõudmiseks, võib oluliselt erineda. Näiteks Ungaris, Iisraelis, Itaalias ja Koreas võib maksimaalmäärani jõudmine võtta ligi 35 aastat, samas kui Austraalias, Taanis, Uus-Meremaal ja Šotimaal võtab see keskmiselt 6 kuni 9 aastat.³⁸

³⁷ *Ibid.*, lk 456

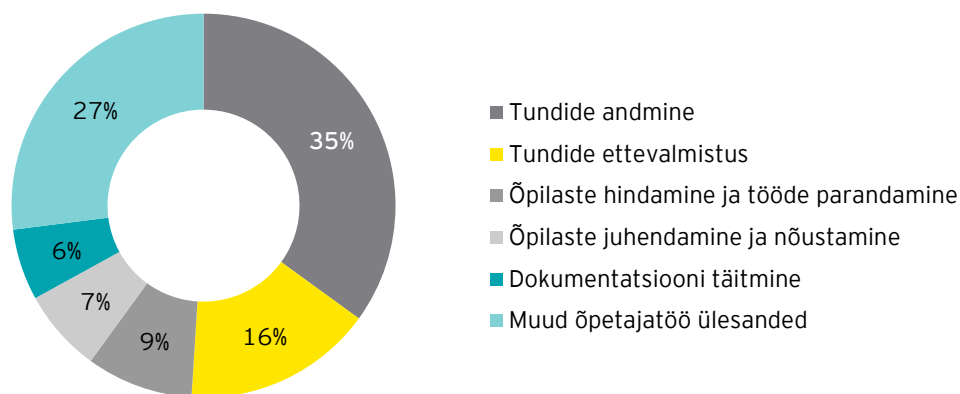
³⁸ *Ibid.*, lk 459

4. Õpetajate tööaja kasutus

Õpetajate tööaja kasutusest ülevaate saamiseks kasutati kahte meetodit, tööaja kaardistust rakendusega Toggl ja veebiküsitlust. Esindusliku valimiga veebiküsitluses andsid õpetajad hinnangu oma tööaja jagunemise kohta aasta keskmisena, samas kui Toggl rakendusega mõõdeti õpetajate tegelikku tööaja kasutust kahe erineva nädala jooksul väikse valimi näitel. Seega saadi veebiküsitlusega ulatuslikum ülevaade õpetajate tööülesannetest, kuid tööaja mõõtmine kahe nädala jooksul võimaldas minna analüüsis detailsemaks ning uurida õpetajate tööülesandeid konkreetse nädala jooksul õppeaasta alguses ja lõpus. Käesolevas peatükis on esmalt esitatud veebiküsitluse tulemused (ptk 4.1) ning seejärel kahe nädala töökasutuse mõõtmise tulemused (ptk 4.2 ja 4.3).

4.1 Õpetajate tööaja kasutus õppeaasta keskmisena

Veebiküsitluses paluti õpetajatel hinnata, kuidas jaguneb nende tööaeg (protsentuaalselt) erinevate ülesannete vahel aasta keskmisena.³⁹ Õpetajate tööajast moodustavad kontakttunnid keskmiselt ligikaudu kolmandiku (35%), millele lisandub õppetöö ettevalmistus keskmiselt 16%, õpilaste hindamine ja tööde parandamine (9%) ning dokumentatsiooni täitmine (6%). Samuti tegelevad õpetajad õpilaste nõustamise ja juhendamisega (7%), mis tähendab, et **kokku kulub õpetajatel otseselt õppetööga seotud tegevustele keskmiselt ligikaudu kolm neljandikku tööajast** (vt joonis 2 ja tabel 3). Tööaja jaotuses ei esinenud märkimisväärseid erinevusi täistööajaga ja osalise tööajaga õpetajate vahel.



Joonis 2. Õpetajate tööaja jagunemine erinevate ülesannete vahel (n = 1201)

Ülejäänud neljandik õpetaja tööajast kulub sellistele ülesannetele nagu koolitused ja enesetäiendamine, klassijuhataja töö, arutelud ja koostöö kolleegidega, õppekäikude ettevalmistamine ja läbiviimine, õppekava välised tegevused ja ülesanded (vt tabel 2). Klassijuhataja töö puhul tuleb silmas pidada, et klassijuhataja ülesandeid täitsid 63%⁴⁰ uuringus osalenud õpetajatest. Kui keskmiselt moodustab klassijuhatamine 4% õpetajate tööajast, siis klassijuhatajate summaarsest tööajast moodustab see 7% (aineõpetajatel, kes ei ole klassijuhatajad, kulub keskmiselt 1% tööajast klassijuhataja tööülesannete täitmiseks).

Kui õppetööga seotud ülesandeid täitsid peaaegu kõik küsitluses osalenud õpetajad, siis muude ülesannete täitmine varieerus rohkem. Vanematega suhtleb enda hinnangul 82% vastanutest, õppekäikude ettevalmistamise ja läbiviimisega tegeleb 74% ning õppekava väliste tegevustega (nagu spordipäev jms üritused pärast kooli) 73% vastanutest. Samas on ka võimalik, et õpetajad küll

³⁹ Tegemist on õpetajate enda hinnanguga keskmisele tööaja kasutusele. Täpsemad mõõtmised õpetajate tööaja kasutuse kohta tehti kahe konkreetse töönädala jooksul (vt ptk 4.2 ja 4.3).

⁴⁰ Kuigi klassijuhataja ametikoha märkis ära 59% küsitlusele vastanutest.

täidavad neid ülesandeid, kuid pidasid nende ajakulu aastas nii marginaalseks, et ei pidanud oluliseks neid üles märkida.

Õpetajate tööaja hinnangud varieerusid kõige rohkem kontakttunde ja nende ettevalmistamist puudutavates mahtudes (standardhälve 17% ja 9%). Näiteks kui keskmiselt kulus õpetajatel tundide andmisele 35% kogu tööajast, siis ühe õpetaja jaoks moodustasid kontakttunnid lausa 88% tööajast. Muudes tegevustes oli varieeruvust vähem, ajakulu neile tegevusele oli õpetajate hulgas ühtlasem.

Staaži alusel tööaja kasutust analüüsid ilmnes ainus tähelepanuväärne erinevus **tundide ettevalmistamisele** kuluvast ajast. Mida lühem on õpetajate tööstaaž, seda suurem osakaal kogu nende tööajast kulub tundide ettevalmistamisele. Kui kuni 2 aastat koolis töötanud õpetajatel (n = 57) kulub selleks keskmiselt 22% tööajast, siis väga staažikatel (rohkem kui 35-aastane töökogemus) õpetajatel (n = 211) kulub antud tegevusele vaid 15% kogu tööajast.⁴¹

Ainevaldkondade alusel eristusid **kehalise kasvatus** õpetajad, kellel kulub tundide ettevalmistamisele teistest vähem (7% kogu tööajast võrreldes 15-18%-ga kõikide teiste ainevaldkondade õpetajatel), tundide andmisele aga teistest rohkem aega (51% kogu tööajast võrreldes 30-39%-ga kõikidel teistel õpetajatel). Õppetöö sisust tulenevalt kulub kehalise kasvatus õpetajatel ka teistest vähem aega õpilaste hindamisele (3% kogu nende tööajast võrreldes 7-13%-ga teiste ainevaldkondade õpetajate puhul). Kõige rohkem võtab õpilaste tööde hindamine aega aga emakeele ja kirjanduse õpetajatel (13% kogu tööajast).

Tabel 3. Õpetajate hinnang selle kohta, kuidas jaguneb nende tööaeg protsentuaalselt (aasta keskmiselt) erinevate ülesannete vahel (n = 1201)

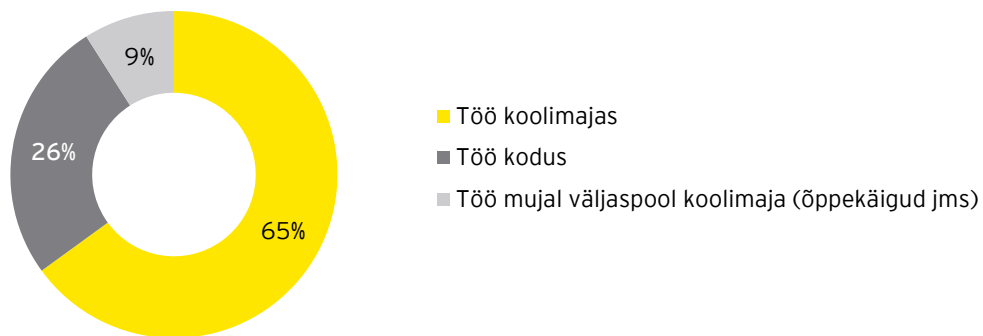
Tööülesanne	Keskmine	Max	Standardhälve	Osakaal vastajatest*
Tundide andmine	35%	88%	17%	99,8%
Tundide ettevalmistus, materjalide koostamine jmt õppetöö ettevalmistus	16%	69%	9%	97%
Õpilaste hindamine ja tööde parandamine	9%	38%	6%	96%
Õpilaste juhendamine ja nõustamine	7%	36%	5%	96%
Dokumentatsiooni täitmine (E-kooli/Stuudiumi täitmine jmt)	6%	29%	4%	96%
Koolitused ja enesetäiendamine	5%	23%	4%	92%
Klassijuhatajatunni läbiviimine, arenguestlused jm klassijuhataja töö	4%	40%	5%	63%
Arutelud ja koostöö kolleegidega	4%	40%	3%	91%
Suhtlemine vanematega	4%	38%	4%	82%
Õppekäikude ettevalmistamine ja läbiviimine	3%	22%	3%	74%
Õppekava välised tegevused (sport jmt üritused pärast kooli)	3%	42%	4%	73%
Muud ülesanded	3%	80%	6%	52%

* Osakaal vastajatest tähistab nende vastanute osakaalu kogu valimist (n = 1201), kes märkisid, et täitsid konkreetset tööülesannet.

Õpetajad täidavad oma tööülesandeid nii koolis, kodus kui ka mujal viibides. **Keskmiselt möödub õpetajate kogu tööajast 65% koolimajas ning veerand kodus.** Umbes kümnendiku moodustavad väljaspool koolimaja ja kodu toimuvad tegevused (nt kui ollakse töölähetustel või õppekäikudel vms)

⁴¹ Võrdluseks ülejäänud grupid: 3-5-aastase staažiga õpetajad: 20%, 6-10-aastase staažiga: 17%, 11-15-aastase staažiga: 17%, 16-20-aastase staažiga: 15%, 21-34-aastase staažiga: 14%.

(vt joonis 3). Peaaegu kõik õpetajad (96% vastanutest) teevad ka kodus tööd ja 87% täidavad tööülesandeid ka väljaspool kooli ja kodu (nt õppekäikudel osalemine jms).



Joonis 3. Õpetajate hinnang selle kohta, kuidas jaguneb nende tööülesannete täitmine protsentuaalselt (aasta keskmiselt) erinevate asukohtade vahel (n = 1200)

Taustatunnuste alusel (kooliaste, kooli asukoht, tööstaaž, osaline või täistööaeg, õppekeel) õpetajate vahel olulisi erinevusi antud küsimuses ei ilmnenud, v.a õppeainete vaates, kus teistest eristusid kehalise kasvatuse õpetajad. Viimased veedavad enamuse tööajast koolis ja täidavad tööülesandeid vähem kodus (vastavalt 74% ja 15% kogu tööajast võrreldes teiste ainevaldkondade õpetajatega, kes töötavad koolimajas 62-67% ja kodus 24-28% kogu oma tööajast). Väljaspool koolimaja ja kodu töötamise mahus erinevate ainevaldkondade õpetajate vahel märkimisväärseid erinevusi ei ilmnenud.

4.2 Õpetajate tööaeg õppeaasta alguses⁴²

Õppeaasta algus, eriti septembri esimesed nädalad, ei ole õpetajate tööülesannete seisukohalt tüüpiline periood võrreldes näiteks töönädalatega õppeaasta keskel. Septembris kulub tavapärasest rohkem aega erinevatele õppeaasta algusega seotud tegevustele, nagu töökavade koostamine, õppetöö planeerimine ja erinevate klassiväliste tegevuste korraldamine (õppekäigud, spordipäevad, piknikud), et õpilastel oleks rahulikum üleminek suvevaheajalt uuesti õppetööle.⁴³ Ka kaardistuses osalenud õpetajatest tegeles enamik taoliste õppeaasta algusega seotud tegevustega: õppekäikude, ekskursioonide ja muude õpilasürituste korraldamine, töökavade koostamine ning lastevanemate informeerimisega seotud tegevused (nt infokirjade saatmine õppeaasta alguse kohta, lastevanemate koosolekute korraldamine jms). Järgnevalt on täpsemalt esitatud septembri esimesel nädalal (05.09.16-11.09.16) toimunud tööaja kaardistuse tulemused.

Analüüsi korrektsuse huvides vaadeldakse õpetaja tööaja kaardistuses eraldi täistööajaga ja osalise tööajaga vastanute tulemusi (vastavalt n = 16 ja n = 3)⁴⁴ ning detailsem analüüs on esitatud valimi suuruse piiranguid arvestades eelkõige täistööajaga vastanute kohta. Tuleb silmas pidada, et kaardistus on läbiviidud väikese valimi põhjal, et anda konkreetse nädala tööaja kasutuse süvakäsitlus juhtumiuuringu põhimõttel, mistõttu ei saa kaardistuse tulemusi üldistada kõikidele Eesti õpetajatele ega kogu nende tööajale. Analüüsis on kaardistatud õpetajate kogu tööaeg, st mitte ainult nende põhiülesanded, vaid ka lisaülesanded. Seejuures olid põhiülesanded defineeritud kui tööülesanded, mille täitmine on töölepingu ja/või ametijuhendi alusel põhipalgas sees. Lisaülesanded

⁴² Õpetajate tööaja kasutust õppeaasta alguses mõõdeti mobiilirakenduse Toggl abil. Tegemist ei ole õpetajate enda hinnanguga, vaid tegeliku tööaja kasutuse mõõtmise tulemustega.

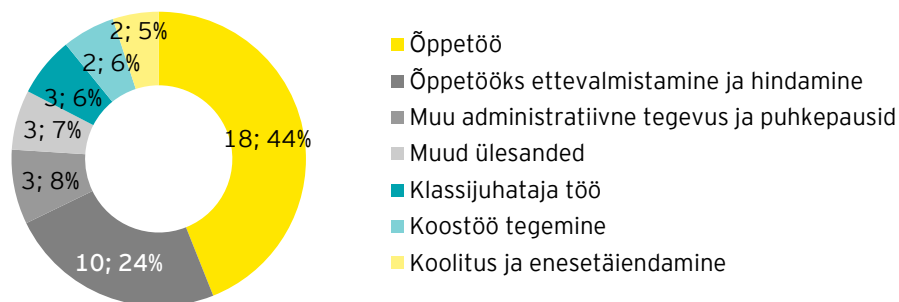
⁴³ Õpetajatega läbiviidud fookusgrupi intervjuu (mai 2016)

⁴⁴ Osalise tööajaga õpetajate tulemusi ei saanud täistööajale ümber teisendada, sest see eeldaks, et täistööajaga töötades teeksid nad täpselt samu ülesandeid (ainult vastavalt rohkem) samas kui tegelikkuses võivad tööülesanded ja nendele kuluv aeg sisuliselt rohkem varieeruda. Ülekoormusega (1,09 õpetaja ametikohta) töötanud õpetaja andmed jäeti analüüsist välja.

olid tööaja kaardistuse etapi kontekstis õpetajate jaoks defineeritud kui tööülesanded, mis ei ole töölepingus või ametijuhendis töö põhiülesannetena sätestatud ja mille täitmine ei ole põhipalga sees (sh ei ole oluline, kas lisaülesande täitmise eest makstakse lisatasu või mitte).

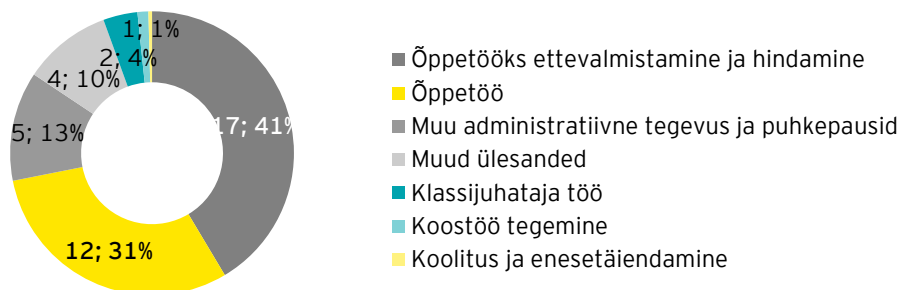
Kaardistuses osalenud **täistööajaga õpetajatel kulus konkreetsel nädalal tööle keskmiselt 41 tundi**. Seejuures oli ületunnitöö kokkulepe umbes 40%-l õpetajatest. Tuleb tähele panna, et tööaja mõõtmisel arvestati õpetajate kogu tööaega, sh ka lisaülesannetele kuluvat aega. Lisaülesandeid täitsid umbes 80% kaardistuses osalenud õpetajatest. Nende puhul moodustasid põhiülesanded kogu tööajast keskmiselt 80% ja lisaülesanded keskmiselt 10% (ülejäänud 10% tegevuste puhul ei osanud õpetajad määratleda, kas tegu on põhi- või lisaülesannetega).

Kogu tööajast kulus **veidi vähem kui pool (18 tundi) otsesele õppetööle** ja umbes **veerand (10 tundi) õppetööks ettevalmistamisele**. Klassijuhataja tööle⁴⁵, muule administratiivsele tegevusele ja muudele ülesannetele (nt õpetajate koosolekutel käimine, ekskursioonide ja õppekäikude korraldamine, kui ei ole klassijuhataja rollis, aktuste ja muude pidulike ürituste ettevalmistus, olümpiaadideks jt konkurssideks ettevalmistamine või nende korraldamine jne) kulus igale umbes kolm tundi. Koostööks ja enesetäiendamiseks jäi õpetajatel antud nädalal aega keskmiselt umbes kaks tundi.



Joonis 4. Kaardistuses osalenud täistööajaga õpetajate (n = 16) õppeaasta alguse nädala tööülesannete keskmine ajakulu (tundides) ja jaotus (%)

Septembri kaardistuses osalenud **osalise tööajaga õpetajate keskmiseks tööpäevaks kujunes 40 tundi**. Kõige suuremaks ajakulaks osutus neil **õppetööks ettevalmistamine ja hindamine (17 tundi)**, millele järgnes **õppetöö (12 tundi)**. Muude administratiivsete ülesannetega (sh üldine administratiivtöö ja ka puhkepausid) tegeleti keskmiselt 5 tundi ning muudeks ülesanneteks, nagu õpetajate koosolekud, ekskursioonid ja õpilasüritused, jäi keskmiselt 4 tundi. Klassijuhataja tööga tegelesid osalise tööajaga õpetajad kaks tundi⁴⁶ ja koostööga ühe tunni. Iseseisvaks enesetäiendamiseks panustas pool tundi oma ajast vaid üks õpetajatest.



Joonis 5. Kaardistuses osalenud osalise tööajaga õpetajate (n = 3) õppeaasta alguse nädala tööülesannete keskmine ajakulu (tundides) ja jaotus (%)

⁴⁵ 16-st täistööajaga õpetajast 14 olid klassijuhatajad. Klassijuhataja töö maht ainult klassijuhatajate arvestuses oli samuti keskmiselt 3 tundi.

⁴⁶ 3-st osalise tööajaga õpetajast 2 olid klassijuhatajad. Klassijuhataja töö maht ainult klassijuhatajate arvestuses oli samuti keskmiselt 2 tundi.

Varasematest uuringutest on teada, et õpetajate töökoormus on väga erinev⁴⁷, ning ka antud uuringus ilmnes selgelt, et **õpetajate tööülesannete ajakulu oli väga varieeruv** (vt ka ptk 4.1)⁴⁸. Näiteks valmistusid õppetööks ette kõik täistööajaga õpetajad, kuid kõige rohkem ja kõige vähem sellega tegelejad õpetajate ajakulu erinevus oli enam kui neljakordne. Keskmised tööajad ja varieeruvus on täpsemalt välja toodud tabelis 4.

Koostööd tehti analüüsitud nädalal keskmiselt 2,7 tundi (maksimaalselt 7,1 tundi ja minimaalselt 0,9 tundi). Positiivse aspektina saab välja tuua, et natukenegi aega koostöö tegemiseks leidsid peaaegu kõik kaardistuses osalenud täistööajaga õpetajad (14 õpetajat 16-st).

Tabel 4. Kaardistuses osalenud täistööajaga õpetajate tööpäeva ajakulu tegevuste kategooriate lõikes

	Keskmine (h)*	Max (h)	Min (h)	SD (h)	n
Õppetöö	18,0	22,2	13,4	2,5	16
Õppetööks ettevalmistamine ja hindamine	9,8	18,2	4,0	5,0	16
Muu administratiivne tegevus ja puhkepausid	3,6	8,7	0,8	2,3	15
Koolitus ja enesetäiendamine	3,3	8,6	0,4	2,1	10
Muud ülesanded	3,1	7,8	0,2	2,3	14
Klassijuhataja töö	3,1	6,4	0,6	1,7	14
Koostöö tegemine	2,7	7,1	0,9	1,7	14

* Keskmine ajakulu ja teised statistilised näitajad on arvestatud ainult nende õpetajate kohta, kes antud tegevust tegid. Vastav õpetajate arv on kirjas veerus „n“.

Tööaja kaardistuse tulemused detailsete tegevuste lõikes ja erinevate ainevaldkondade õpetajate võrdluses on toodud lisa 2.

4.3 Õpetajate tööaeg õppeaasta lõpus⁴⁹

Õppeaasta lõpp, eelkõige mai viimane nädal ja juuni algus enne ametlikku suvevaheaja algust, on **õpetajate tööaja kasutuse seisukohalt ülejäänud õppeaastast eristuv periood**. Siis tegeletakse tavapärasest vähem otsese õppetööga seotud tegevustega (nagu kontakttundide andmine, õppetööks ettevalmistus, õpilastööde hindamine) ja suurem rõhk on õppeaasta lõpuga seotud tegevustel (aktusteks ettevalmistus, ekskursioonidel käimine jne). Antud asjaolu kinnitasid nii fookusgrupis osalenud õpetajad kui ka tööaja kaardistuse tulemused, mida järgnevalt täpsemalt tutvustatakse.

Ka siin vaadeldakse analüüsi korrektsuse huvides õpetajate tööaja kaardistuses eraldi täistööajaga ja osalise tööajaga vastanute (vastavalt n = 19 ja n = 4) tulemusi ning detailsem analüüs on esitatud valimi suuruse piiranguid arvestades vaid täistööajaga vastanute kohta. Nii nagu õppeaasta alguses läbiviidud kaardistuse puhul, on ka siin kasutatud väikest valimit, et anda konkreetse nädala tööaja kasutuse süvakäsitlus juhtumiuuringu põhimõttel, mistõttu ei ole kaardistuse tulemusi võimalik üldistada kõikidele Eesti õpetajatele ega kogu nende tööajale.

Nii nagu veebiküsitlus näitas ka tööaja mõõtmine, et õpetajate tööst suurima mahu moodustavad kontakttunnid. Kaardistuses osalenud täistööajaga õpetajate konkreetse **nädala keskmine tööaeg oli 48 tundi**⁵⁰. Sellest umbes kolmandik (16 tundi) kulus õppetööle, umbes viiendik (10 tundi)

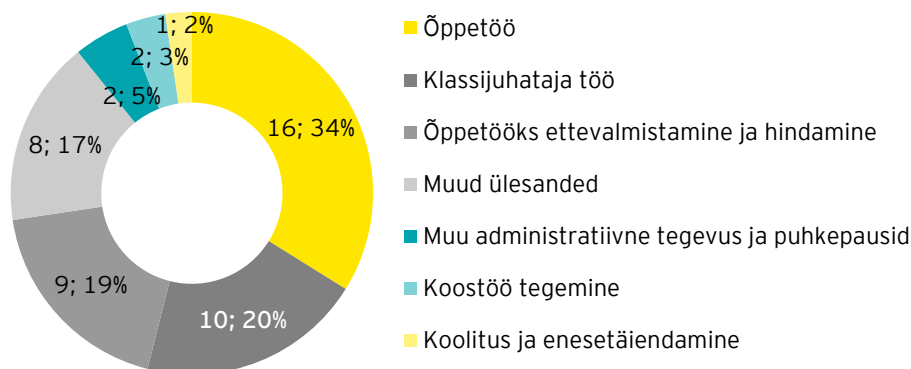
⁴⁷ Saar, A., Kala, U., Kraav, I. (2005) „Eesti üldhariduskoolide õpetajate hinnangud oma töökoormusele ajavahemikus 10. detsember 2004 kuni 17. märts 2005“.

⁴⁸ Esitatud on ainult täistööajaga õpetajate andmed, sest osalise tööajaga vastanute valim on statistika esitamiseks liiga väike.

⁴⁹ Õpetajate tööaja kasutust õppeaasta lõpul mõõdeti mobiilirakenduse Toggl abil. Tegemist ei ole õpetajate enda hinnanguga, vaid tegeliku tööaja kasutuse mõõtmise tulemustega.

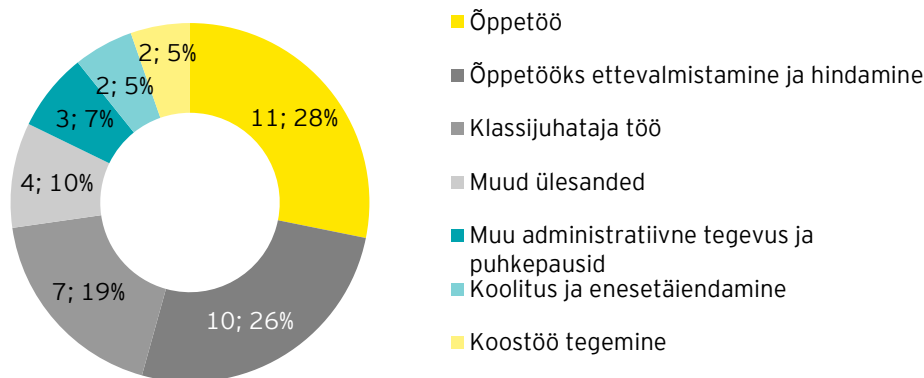
⁵⁰ Tööaja kaardistuses mõõdeti kogu tööaega, st nii põhi- kui ka lisaülesannetele kuluvat aega.

klassijuhataja tööle⁵¹ ja teine viiendik (9 tundi) õppetöö ettevalmistamisele ja hindamisele (vt joonis 6). Ligikaudu 17% õpetajate tööajast kulus muudeks ülesanneteks (sh õpetajate koosolekud, aktuste ettevalmistus või läbiviimine, ekskursioonide jm õpilasürituse ettevalmistamine või läbiviimine, kui ei ole klassijuhataja rollis) ning koostöö, koolituste ja enesetäiendamise tegeleti kokku 2-3 tundi.



Joonis 6. Kaardistuses osalenud täistööajaga õpetajate (n = 19) õppeaasta lõpu nädala tööülesannete keskmine ajakulu (tundides) ja jaotus (%)

Kaardistuses osalenud osalise tööajaga õpetajate tegelik keskmine töökoormus oli konkreetsel nädalal 39,6 tundi, millest umbes pool kulus õppetööga seotud ülesannetele (28% õppetöö läbiviimine, 26% ettevalmistus ja hindamine) (vt joonis 7). Veidi alla viiendiku osalise tööajaga töötavate õpetajate ajast kulus klassijuhataja tööle.⁵² Enesetäiendamiseks ja koostöö tegemiseks pühendati kokku umbes 4 tundi nädalas.



Joonis 7. Kaardistuses osalenud osalise tööajaga õpetajate (n = 4) õppeaasta lõpu nädala tööülesannete keskmine ajakulu (tundides) ja jaotus (%)

Nii nagu septembri tööaja kaardistuses, ilmnes ka mais, et õpetajate tööülesannete ajakulu oli väga varieeruv (vt tabel 5). Näiteks kui õppetööga tegelesid kõik 19 täistööajaga õpetajat, siis ühel neist kulus selleks vaid 4,5 tundi, samas kui ühel osalejatest tuli veel mai kuu viimasel nädalal 27 tunni ulatuses õppetööga seotud ülesannetega tegeleda. Ajakulu erinevused olid kõige märgatavamad kategooriates "Muud ülesanded" ja "Klassijuhataja töö", millest esimese puhul oli maksimaalseks ja minimaalseks ajakulaks vastavalt 60,5 tundi ja 0,7 tundi ning teise puhul vastavalt 41,8 tundi ja 0,6 tundi. Erandlikult kõrge maksimaalne ajakulu kategoorias „Muud ülesanded“ on põhjendatud sellega,

⁵¹ 19-st õpetajast 18 olid klassijuhatajad. Klassijuhataja töö maht ainult klassijuhatajate arvestuses oli samuti keskmiselt 10 tundi.

⁵² 4-st osalise tööajaga õpetajast 2 olid klassijuhatajad. Klassijuhatajate puhul võttis klassijuhataja töö neilt keskmiselt 34% kogu tööajast.

et nimetatud kategooria alla kuulusid ekskursioonide ja õppekäikudega seotud tegevused (kui õpetaja ei ole klassijuhataja). Teistest eristub ka kategooria „Koolitus ja enesetäiendamine“, kust ilmneb, et professionaalse enesearendamisega said mahti tegeleda vaid 4 õpetajat.

Koostööd tegid kaardistuses osalenud õpetajad mai viimasel nädalal **keskmiselt 2 tundi** (minimaalselt 0,1 tundi ja maksimaalselt 6,3 tundi). Asjaolu, et õpetajate tööülesannete kõrval ei jää neile omavaheliseks koostööks ja koostöiseks õppeks piisavalt aega, on välja toodud ka varasemates uuringutes (nt TALIS 2013⁵³). Samas võib positiivsena välja tuua, et koostööga tegeles 19-st õpetajast 16.

Tabel 5. Kaardistuses osalenud täistööajaga õpetajate töönädala ajakulu tegevuste põhikategooriate lõikes

	Keskmine (h)*	Max (h)	Min (h)	SD (h)	n
Õppetöö	16,2	27,0	4,5	6,1	19
Klassijuhataja töö	10,8	41,8	0,6	10,4	17
Muud ülesanded	9,4	60,5	0,7	14,1	16
Õppetööks ettevalmistamine ja hindamine	9,0	24,3	0,3	5,9	19
Koolitus ja enesetäiendamine	5,4	7,1	2,7	2,0	4
Muu administratiivne tegevus ja puhkepausid	2,5	6,3	0,7	1,6	18
Koostöö tegemine	2,0	6,3	0,1	1,8	16

* Keskmine ajakulu ja teised statistilised näitajad on arvestatud ainult nende õpetajate kohta, kes antud tegevust tegid. Vastav õpetajate arv on kirjas veerus „n“.

Mais toimunud tööaja kaardistuse tulemused detailsete tegevuste lõikes ja erinevate ainevaldkondade õpetajate võrdluses on toodud lisas 2.

⁵³ Übius, U., Kall, K., Loogma, K. & Ümarik, M. (2014) „OECD rahvusvahelise õppimise ja õpetamise uuringu TALIS 2013 tulemused“ Tallinn: SA Innove.

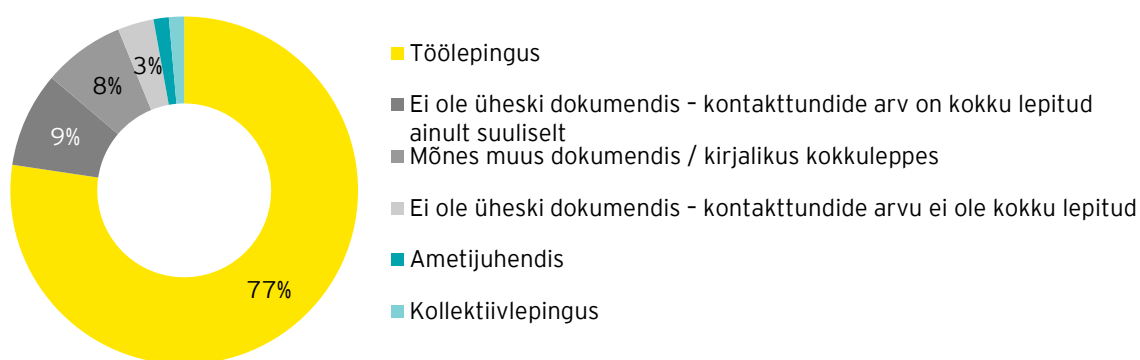
5. Õpetajate töötasu ja töökoormuse arvestamise põhimõtted

Riiklikult kehtestatud kontakttundide arvust, mis sätestas täiskoormusega töötava õpetaja antavate tundide arvu, loobuti 2013. aastal. Eesmärgiks oli suunata koolijuhte arvestama õpetajate tööülesannete ajakulu tervikuna, st üldtööaja, mitte ainult õppe- ja kasvatustöö tundide alusel. Varasem praktika, mille kohaselt määrati kõigile õpetajatele täiskoormusega töötamisel kindel kontakttundide arv, ei võimaldanud tagada õpetajate võrdset kohtlemist, kuna muid tööülesandeid ei võetud töötaja koormuse kujunemisel arvesse⁵⁴. Samas ei kohustanud seadusemuudatus aga kehtivaid töölepinguid muutma ning HTM-il puudub ülevaade, kas ja mil määral on uut lähenemisviisi ellu rakendatud või jätkatakse siiski senise kontakttundide põhise töökoormuse arvestusega. Seda ning teisi õpetajate töökoormuse ja -tasu praktikaid puudutavaid küsimusi uuriti õpetajate ja koolijuhtide seas tehtud veebiküsitluses. Käesolevas peatükis on esitatud esmalt õpetajate ja seejärel koolijuhtide veebiküsitluse tulemused.

5.1 Õpetajate kontakttundide sätestamine

Veebiküsitlusele vastanud õpetajad andsid 2015/2016. õppeaastal keskmiselt 21 kontakttundi nädalas (n = 1695), seejuures oli täistööajaga töötavate õpetajate (n = 1229) keskmine kontakttundide arv 24 (SD 4,7) ja osalise tööajaga õpetajate (n = 466) oma 14 (SD 5,8). Seega jäädakse keskmiselt samasse suurusjärku varem kehtinud normkoormustega, milleks oli põhikooli õpetajate puhul 18-24 kontakttundi ja gümnaasiumi õpetajate puhul 18-22 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul⁵⁵. Kontakttundide arvu kõrval on asjakohane vaadata ka seda, kuidas on kontakttundide maht sätestatud.

Õpetajate endi hinnangul on enamasti (77% küsitlusele vastanud õpetajate puhul) **kontakttundide arv sätestatud töölepingus** (vt joonis 8). Veidi alla kümnendiku õpetajatest vastas, et nende kontakttundide arv on kokku lepitud ainult suuliselt, ja 8%, et seda on tehtud mõnes muus dokumendis või kirjalikus kokkuleppes. Mõne muu dokumendi selgitustena (n = 19) toodi peamiselt välja nelja varianti: tunnijaotusplaan, direktori käskkiri, kooli elektrooniline infosüsteem / Stuudium ja mõni muu kirjalik juhend. Väikese osa õpetajate (3%) puhul ei ole kontakttundide arvu kas üldse kokku lepitud või on seda tehtud ametijuhendis (1%) või kollektiivlepingus (1%).



Joonis 8. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Millises dokumendis on sätestatud Teie kontakttundide arv?“ (n = 1696)

⁵⁴ HTM-i infomaterjal õpetajate töösuhete, õpetaja töölepinguliste õigust ja kohustuste kohta

⁵⁵ Vabariigi Valitsuse 25. juuni 2009. a määrus nr 113 „Haridustöötajate tööaeg“ (muutus kehtetuks 01.09.2013)

Seejuures ei ilmnenud antud küsimuses erinevate taustatunnuste võrdluses (sh ankeedile vastamise keel, kooli asukoht, õppeasutuse tüüp, õppekeel, kooliaste) olulisi erinevusi. Olenemata sellest, millises koolis või kooliastmes õpetatakse, on õpetajate veebiküsitluse vastuste põhjal vahetute õppe- ja kasvatustundide arv määratud üldjuhul töölepingus, nagu tehti ka enne seadusemuudatusi.

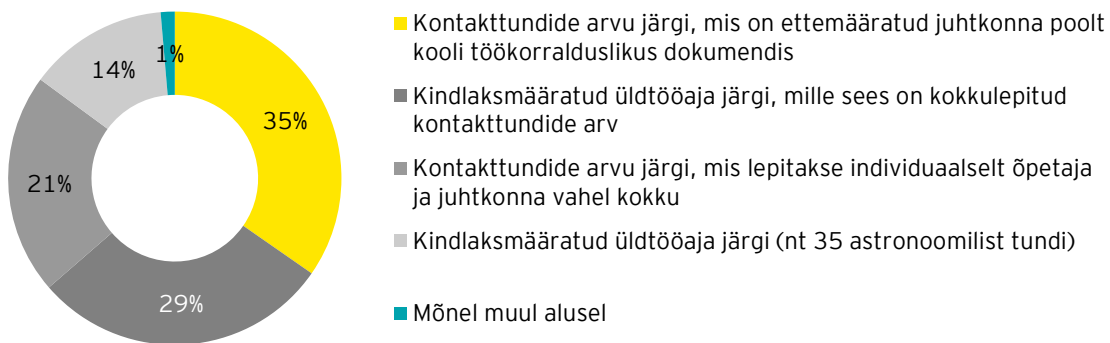
5.2 Töökoormuse arvestamine

Lisaks kontakttundide arvu sätestamisele on õpetajate töö tasustamise põhimõtetest ülevaate saamiseks asjakohane uurida ka seda, mille alusel õpetajate töökoormust arvestatakse. Nimelt võib tööandja kontakttundide arvu lepingus sätestada, kuid seda tuleks teha eelnevalt õpetaja ülesannete koguhulka hinnates (ja õpetajaga kokku leppides), võttes seega arvesse kõiki ülesandeid (sh õppetundide ettevalmistamine, kirjalike tööde parandamine, klassijuhatamine, õppekäigud, mentorlus, uurimis- ja loovtööde juhendamine jms), mitte ainult õppe- ja kasvatustunde.

Töökoormuse arvestamise aluste puhul esines õpetajate ja direktorite antud vastustes olulisi erinevusi. Direktorite hinnangul viitab see asjaolule, et töötaja arvestamise alused ei ole jõudnud õpetajani (st nad kas ei ole muudatusi teadvustanud või pole neile seda informatsiooni jagatud). Tegemist võib olla tunnetusliku erisusega, mis ei pruugi kajastada tegelikke kokkuleppeid töötajaga arvestuse osas.

5.2.1 Õpetajate veebiküsitluse tulemused

Üle poole õpetajatest vastas veebiküsitluses, et nende töökoormust arvestatakse jätkuvalt kontakttundide järgi, mis on kas juhtkonna poolt ette määratud (35%) või individuaalselt õpetaja ja juhtkonna vahel kokku lepitud (21%). Veidi alla kolmandiku märkis, et nende töökoormuse arvestus käib üldtööaja järgi, mille sees on kokku lepitud ka kontakttundide arv. Õpetajatest 14% vastas, et nende töökoormus on määratud ainult üldtööaja järgi.



Joonis 9. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Mille alusel Teie töökoormust arvestatakse?“ (n = 1696)

Maapiirkondades on töökoormuse arvestamine kontakttundide arvu alusel (nii individuaalne kokkulepe kui juhtkonna ettemääratud kontakttundide arv) õpetajate veebiküsitluse tulemustele tuginedes veidi enam levinud kui linnalistes piirkondades (vastavalt 62% ja 54% vastanutest). Kindlaksmääratud üldtööaja järgi (mille sees võib olla ka kokkulepitud kontakttundide arv) arvestatakse töökoormust 45%-l linnalistes piirkondades töötavatel õpetajatel (n = 1153) võrreldes 37% maapiirkondade õpetajatega (n = 543).

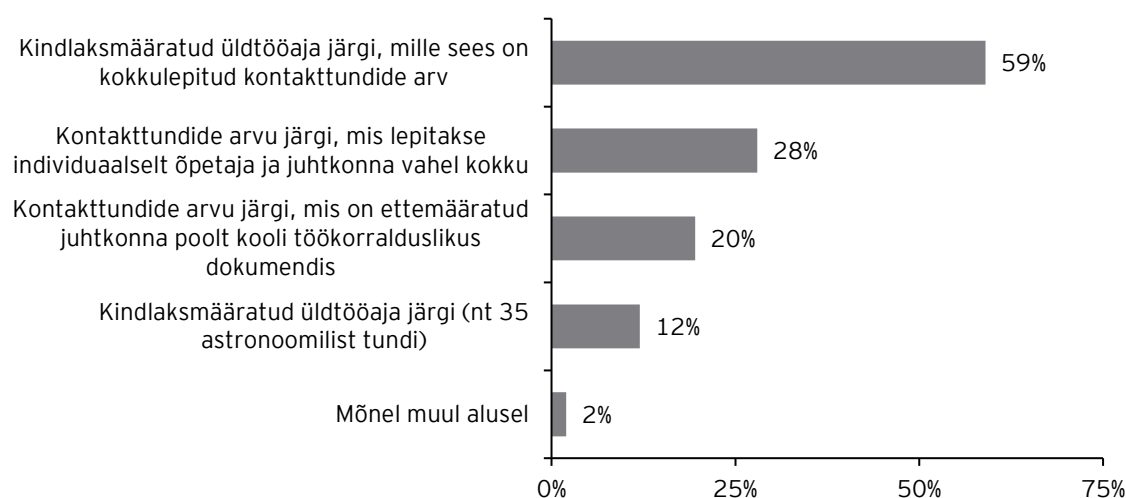
Kui eesti õppekeele koolides (n = 1293) arvestatakse õpetajate enda hinnangul töökoormust 40%-l juhtudest kindlaksmääratud üldtööaja järgi ja 60%-l juhtudest kontakttundide arvu järgi, siis venekeelse õppega koolides (n = 236) on vastav suhe 50% : 50%. Nn 60 : 40 õppekeele mudelitega gümnaasiumites (n = 157) on olukord eestikeelse õppega koolidega võrreldes aga vastupidine: 60%-l juhtudest on töökoormuse arvestamise aluseks kindlaksmääratud üldtööaeg ja 40%-l juhtudest

kontakttundide arv. Staaži alusel õpetajate vastuseid võrreldes töökoormuse arvestamise alustes märkimisväärseid erinevusi ei ilmnenud (sh võrreldes kuni 2-aastase staažiga õpetajaid pikema staažiga õpetajatega).

5.2.2 Direktorite veebiküsitluse tulemused

Töökoormuse arvestamise aluseid käsitleti ka direktorite veebiküsitluses, kuid erinevalt õpetajatest oli koolijuhtidel võimalik valida mitu varianti, sest erinevate õpetajatega võivad olla erinevad kokkulepped⁵⁶.

Kõige sagedamini märkisid direktorid, et nende koolis on õpetajate töökoormuse arvestuse aluseks kindlaksmääratud üldtööaeg, mille sees on kokkulepitud kontakttundide arv (59% vastanutest, vt joonis 10). Üle veerandi (28%) vastanutest märkis, et juhtkonnal on õpetajatega kontakttundide arvu mahu kohta individuaalsed kokkulepped, ja iga viies vastas, et töökoormus määratakse kontakttundide arvu järgi, mis on juhtkonna poolt kooli töökorralduslikus dokumendis ette määratud. Ainult üldtööaja järgi käib õpetajate töökoormuse arvestamine 12% vastanute koolides.



Joonis 10. Direktorite veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Mille alusel Teie koolis õpetajate töökoormust arvestatakse?“ (n = 251)

Väga väike osa vastajatest märkis, et nende koolis käib õpetajate töökoormuse määramine mõnel muul viisil. Selgitustena toodi välja järgmisi võimalusi:

- ▶ lisaks üldtööajale ja kontakttundidele ka ametijuhendis kokkulepitud töökohustuste alusel;
- ▶ kontakttundide alusel, mis on kokku lepitud kohaliku omavalitsusega;
- ▶ kontakttundide ja lisatöö alusel;
- ▶ osana koormusest võidakse arvestada kokkuleppelist osa, näiteks projektijuhtimist, individuaalse töö osakaalu suurust, mõne administratiivtöö tegemist jms;
- ▶ eri süsteemide ühendamine.

Direktorite valimi suurus ei võimalda enamikus sihtgruppide võrdlustes statistiliselt olulisi erinevusi välja tuua, küll aga võimaldavad tulemused hinnata teatud trendide olemasolu⁵⁷. Antud küsimuses ei ilmnenud sihtrühmade vahel (maa vs linnaline piirkond, töötajate arv, õppeasutuse tüüp, õppekeel) märkimisväärseid erinevusi, mis annaksid alust arvata, et suurema valimi puhul võiksid esile kerkida statistiliselt olulised erinevused.

⁵⁶ 82% vastanutest valis ainult ühe variandi, samas kui 18% märkis, et nende koolis on kasutusel mitu erinevat võimalust (enamasti märgiti sel juhul kaks varianti).

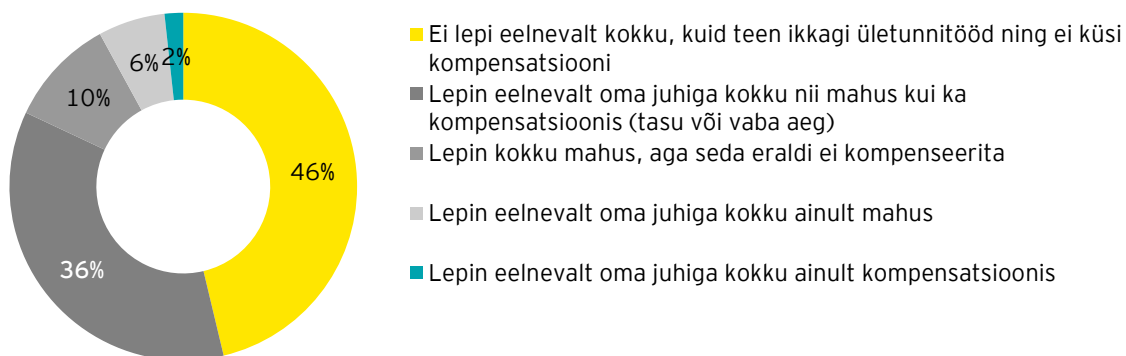
⁵⁷ Kehtib ka edaspidi direktorite veebiküsitluse puhul, kui kirjeldatakse sihtgruppidevahelisi erinevusi.

5.3 Ületundide tasustamine

Põhikooli ja gümnaasiumi klassiõpetajatele, aineõpetajatele ja kutseõppeasutuse õpetajatele kehtib lühendatud täistööaeg 7 tundi päevas ehk 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.⁵⁸ Varem Eestis tehtud analüüside põhjal kulub õpetajatel kõikide oma tööülesannete täitmiseks nädalas keskmiselt 52-56 tundi⁵⁹. Selleks, et suurema koormusega töötamist peetaks ületundideks, mille eest on õpetajatel õigus nõuda ületunnitasu, tuleks ületundide mahus ja kompensatsioonis eelnevalt kokku leppida. Ilma sellise kokkuleppeta ei käsitleta tööd ka ületundidena, vaid sisuliselt vabatahtliku tööna. Lisatöö tasustamise tegelikku praktikat uuriti nii õpetajate kui direktorite käest, kelle nägemused olukorrast erinesid märkimisväärselt.

5.3.1 Õpetajate veebiküsitluse tulemused

Peaaegu 50% õpetajatest ei lepi enda sõnul ületundide tegemises eelnevalt kokku ega saa nende eest kompensatsiooni (vt joonis 11). Seejuures ei ole taolistel juhtudel töölepingu seaduse kohaselt tegemist ületunnitöö, vaid vabatahtliku tööga, sest ületunnitöö peab seaduse järgi olema eelnevalt kokku lepitud ja hüvitatud kas vaba ajaga või rahas.⁶⁰ Vaid veidi enam kui kolmandiku (36% vastanutest) õpetajate jaoks on ületundide tegemine reglementeeritud - nii mahus kui kompensatsioonis ollakse eelnevalt juhiga kokku lepitud. Kümnendik õpetajatest lepib koolijuhiga kokku küll ületundide mahus, kuid nende tegemise eest nad eraldi kompensatsiooni ei saa. Seega ilmneb, et üle poole õpetajatest (60% vastanutest) teeb rohkem tööd kui nende töölepingus nõutud on, kuid ei ole selle lisatöö eest tasustatud, mis tähendab, et ametlikult on tegemist vabatahtliku tööga. Tegemist on olulise probleemiga, millega tuleb tegeleda, sest ületöö mahtu ja kompensatsiooni kokku leppimata ei ole õpetajatel ka õigust nõuda lisatasu.



Joonis 11. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Kuidas Te käitute ületunnitöö puhul?“ (n = 1621)

Ületundide kokkuleppimises ilmnes trend⁶¹, et staažikamad õpetajad on veidi teadlikumad kui nende lühema töökogemusega kolleegid. Kuni 2-aastase staažiga õpetajatest (n = 74) ei lepi eelnevalt kokku ületundide mahus ega küsi ka selle eest kompensatsiooni 57%, samas kui kauem töötanud õpetajatest (n = 1547) käitub samamoodi keskmiselt 46%. Taoline praktika on rohkem levinud ka eestikeelse õppega koolides (49%) kui venekeelse õppega koolidega (36%) (valimi suurused vastavalt n = 1229 ja n = 228).

⁵⁸ Vabariigi Valitsuse 22.08.2013 määrus nr 125 „Haridustöötjate tööaeg“

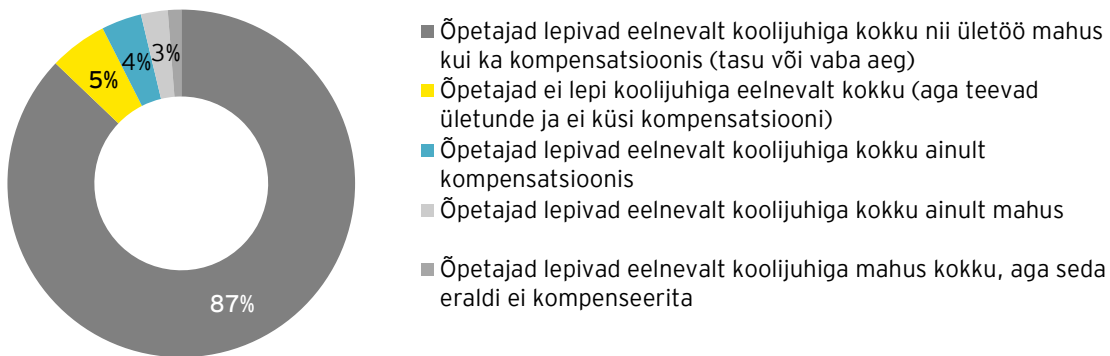
⁵⁹ Vaher, K. (2011) „Õpetajate töökoormusest ning seda mõjutavatest teguritest“ HTM.

⁶⁰ Töölepingu seaduse § 44.

⁶¹ Arvestades kuni 2-aastase tööstaažiga õpetajate valimi suurust (n = 74), ei ole erinevused statistiliselt olulised, kuid võivad sellegipoolest viidata tendentsile, mis võib suurema valimi korral oluliseks kujuneda.

5.3.2 Direktorite veebiküsitluse tulemused

Direktorite hinnangul on ületundide tegemise olukord oluliselt teistsugune. Valdava osa direktorite (87%) sõnul lepivad nende koolis õpetajad eelnevalt juhtkonnaga kokku nii ületöö mahus kui kompensatsioonis. 5% vastanutest märkis, et õpetajatel ei ole kokkulepet ületundide tegemise osas, kuid nad teevad seda sellegipoolest ja ei küsi seejuures kompensatsiooni. Veel väiksem osa vastanutest leidis, et õpetajad lepivad kokku kas ainult mahus või ainult kompensatsioonis (vastavalt 4% ja 3%).



Joonis 12. Direktorite veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Palun valige sobiv (st kõige sagedamini esinev) variant, mis kirjeldab Teie koolis õpetajate ületunnitööd“ (n = 241)

Erinevate sihtgruppide vahel antud küsimuses märkimisväärseid erinevusi ei ilmnenud. Kõikides analüüsi vaadetes oli ülekaalukalt levinuim vastus, et õpetajad lepivad enne ületundide tegemist koolijuhiga kokku nii ületöö mahus kui ka kompensatsioonis.

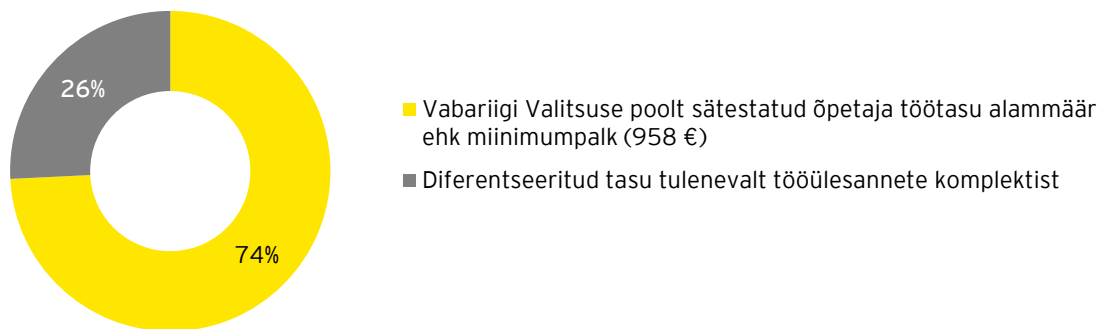
Kokkuvõttes ilmneb, et direktorite ja õpetajate nägemustes õpetajate ületunnitöö praktikatest esineb märkimisväärseid lahkkelisid. Kui peaaegu pooled õpetajatest märkisid, et töötavad ilma asjakohase kokkuleppeta ja kompensatsiooni küsimata rohkem kui ametlikult nende töölepingus nõutud, siis direktorite seast arvas vaid 5%, et nende koolis on selline praktika levinud. Tulemus viitab, et õpetajate ja direktorite vaheline kommunikatsioon jääb antud küsimuses vajaka, direktorid ei pruugi ollagi teadlikud, mis nende kooli töötajate reaalne töömaht on, või ei pruugi õpetajad ja direktorid sõlmitud kokkulepetest samal viisil aru saada.

5.4 Õpetajate töötasu

Õpetajate ja direktorite veebiküsitluses käsitleti ka töötasu teemat. Riiklikult kehtestatud ametijärgude ja nendega seotud töötasu alammäärade kaotamine andis koolipidajatele ja direktoritele suurema võimaluse kujundada ise oma kooli töötajatele kõige paremini sobiv motivatsioonisüsteem. Veebiküsitluse eesmärk oligi kaardistada, kas loodud paindlikkust rakendatakse või mitte. Täpsemalt otsiti vastust kahele peamisele küsimusele: milline on õpetajate praegune töötasu süsteem ja milline oleks mõlema sihtgrupi nägemuses õiglane lahendus töötasu määramiseks.

5.4.1 Õpetajate veebiküsitluse tulemused

Õpetajate veebiküsitluse tulemused viitavad, et seadusemuudatustega loodud paindlikkust tasu diferentseerimise osas ei kasutata, sest enamiku õpetajate (74% vastanutest) põhipalk on jätkuvalt Vabariigi Valitsuse poolt sätestatud õpetaja töötasu miinimum. Vaid veerand vastanutest saab diferentseeritud töötasu tulenevalt tööülesannete komplektist (vt joonis 13).

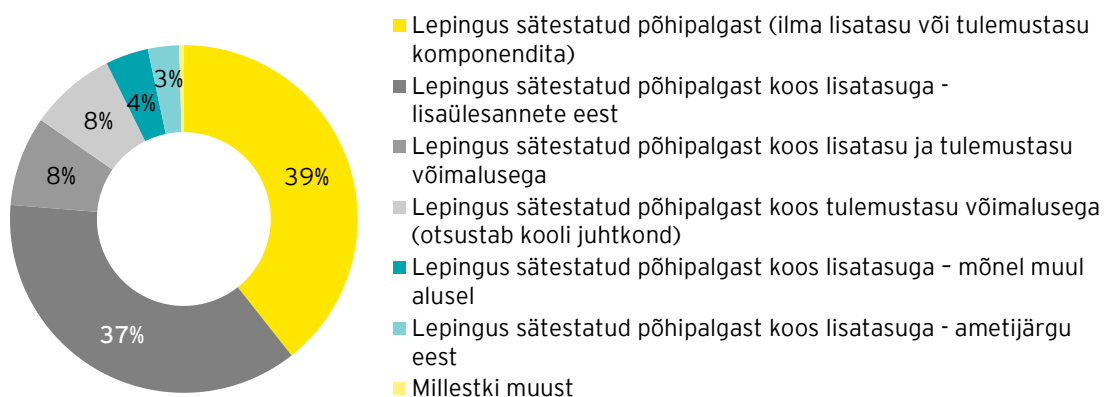


Joonis 13. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Milline on Teie põhipalk?“ (n = 1641)

Taustatunnuste lõikes esines antud küsimuses olulisi erinevusi vaid kooliastmete võrdluses. Nimelt on ainult gümnaasiumis tunde andvate õpetajate seas suurem osakaal neid, kes saavad põhipalgaks diferentseeritud tasu (mitte miinimumpalka), kui põhikooliastmetes või nii põhikoolis kui gümnaasiumis õpetavate õpetajate puhul (38% vs keskmiselt 26%; valimi suurused vastavalt n = 211 ja n = 1430).

Lisaks põhipalga diferentseerimisele on koolijuhtidel võimalik õpetajate palku varieerida ka erinevate lisatasude või tulemustasu alusel. Selgus, et enamikul õpetajatel (61% vastanutest) on põhipalgale lisa teenimise võimalus antud kas lisatasude või tulemustasu kujul, samas kui 39% õpetajate jaoks koosneb nende töötasu vaid lepingus sätestatud põhipalgast ilma lisatasu või tulemustasu komponendita (vt joonis 14). Seejuures on viimastest (st nendest, kelle töötasu on põhipalk ilma lisatasu või tulemustasu komponendita) valdava (85%) osa jaoks põhipalga näol tegemist Vabariigi Valitsuse poolt sätestatud miinimumpalgaga ja vaid 15% jaoks on põhipalgaks diferentseeritud tasu.

Kõige sagedasem variant lisatasu teenimiseks on lisaülesannete täitmine (37% vastanutest). Väiksemal osal õpetajatest on põhipalgale lisaks võimalik teenida tulemustasu või nii tulemus- kui lisatasu (mõlema puhul 8% vastanutest). Lisatasu ametijärgu eest saab 3% vastanutest (kuni 2013. aasta 31. detsembrini korraldatud atesteerimistel omistatud ametijärgud kehtivad oma nominaalaja lõpuni, mistõttu võivad vanemõpetaja ja õpetaja-metoodiku ametijärgud osadel õpetajatel kehtida kuni 2018. aasta lõpuni) ning lisatasu mõnel muul alusel⁶² 4% vastanutest.

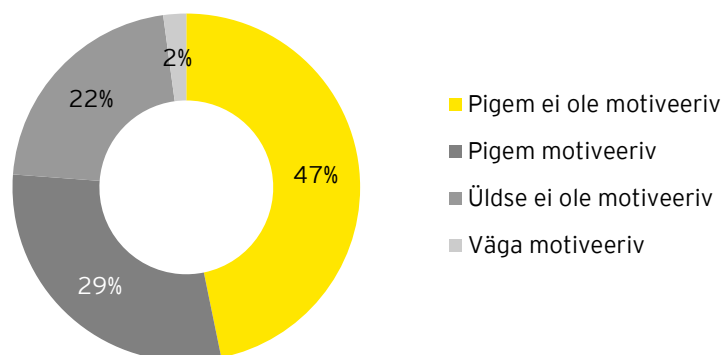


Joonis 14. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Millest koosneb Teie töötasu?“ (n = 1654)

⁶² Mõne muu alusena (n = 47) toodi välja peamiselt järgmiseid variante: lisatasu klassijuhatamise eest (34% vastanutest); lisatasu erinevate kokkulepitud täiendavate ülesannete eest (nagu nt loovtööde juhendamine, pikapäevavarühma pidamine, arenguevestluse läbiviimine jms; 23%); lisatasu keelekümblusklassides õpetamise eest (või eesti keeles õpetamise eest vene õppekeeleaga koolis; 19%).

Taustatunnuste lõikes antud küsimuses märkimisväärseid erinevusi ei ilmnenud. Kõigis sihtgruppides domineerisid kaks vastusevarianti: (1) lepingus sätestatud põhipalk ilma lisatasu või tulemustasu komponendita ja (2) lepingus sätestatud põhipalk koos lisatasuga lisaülesannete eest.

Taoline hetkel kasutusel olev (ja koolide vahel küllaltki varieeruv) töötasu süsteem ei ole õpetajate jaoks üldjuhul motiveeriv. **Küsitluses vastas enamik õpetajatest (69%), et nende praegune töötasu süsteem ei ole pigem või üldse motiveeriv** (vt joonis 15). 29% vastanute jaoks on töötasu süsteem pigem motiveeriv ja 2% hinnangul on nende koolis kasutusel olev töötasu süsteem väga motiveeriv.



Joonis 15. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Kuivõrd motiveeriv on Teie jaoks Teie praegune töötasu süsteem (mitte töötasu suurus)?“ (n = 1641)

Töötasu motiveerivus oli seotud vastaja põhipalgaga: umbes veerand õpetajatest, kelle põhipalk on Vabariigi Valitsuse sätestatud õpetaja töötasu alammäär, hindasid oma töötasu süsteemi pigem või väga motiveerivaks, samas kui samal arvamusel olid peaaegu pooled õpetajatest, kes saavad diferentseeritud töötasu tulenevalt tööülesannete komplektist (vt tabel 6).

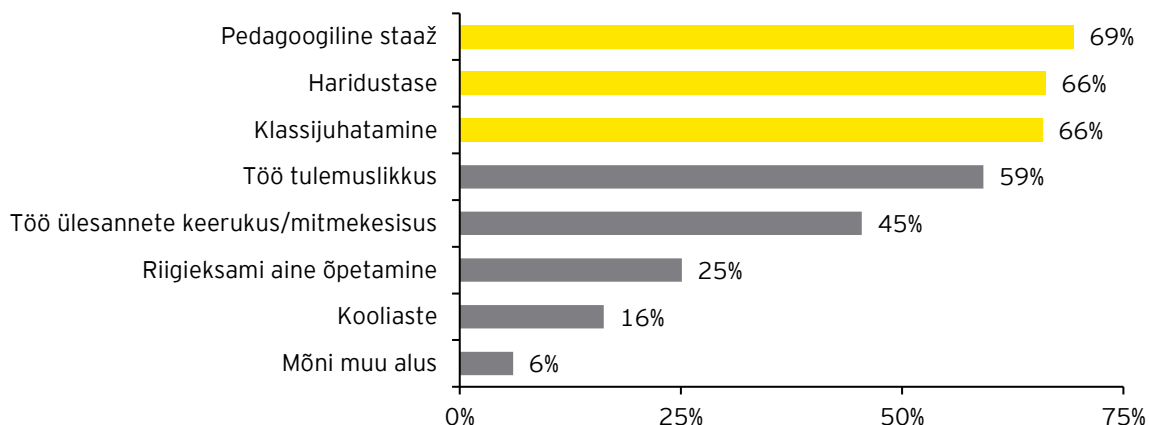
Tabel 6. Õpetajate hinnang töötasu süsteemi motiveerivusele sõltuvalt nende põhipalga olemusest

Töötasu süsteemi motiveerivus	Õpetajate töötasu alammäär		Diferentseeritud tasu	
	%	n	%	n
Väga motiveeriv	1%	15	5%	20
Pigem motiveeriv	25%	300	43%	182
Pigem ei ole motiveeriv	50%	608	38%	160
Üldse ei ole motiveeriv	24%	295	14%	61

Töötasu motiveerivuse hinnangutes ilmnis erinevus ka õppekeele alusel vastuseid analüüsid. Nimelt olid vene õppekeelega koolide õpetajad hindamisel vähem kriitilised ja 44% nendest leidsid, et töötasu süsteem on pigem või väga motiveeriv, samas kui eesti õppekeelega koolide õpetajatest oli samal arvamusel 28%.

Maa ja linnalistes piirkondades töötavate õpetajate hinnangutes märkimisväärseid erinevusi ei ilmnenud. Linna piirkonnas töötavatest õpetajatest 34% leidis, et töötasu süsteem on pigem või väga motiveeriv ning sama näitaja oli maapiirkondade õpetajate puhul 26%.

Õpetajate endi hinnangul oleks palgasüsteem õiglane (ja seega ka ehk motiveerivam), kui nende töötasu diferentseeritaks pedagoogilise staaži, haridustaseme ja klassijuhatamise alusel (neid variante nimetas vastavalt 69%, 66% ja 66% vastanutest; vt joonis 16). Üle poole (59%) vastanutest arvas, et töötasu suurust võiks eristada ka töö tulemuslikkuse põhjal, ja pea pooled (45%) leidsid, et õiglane oleks palka määrata tööülesannete keerukuse alusel. Vähem leiti, et aus oleks palka diferentseerida selle põhjal, millist õppeainet (riigieksami aine või mitte) või millises kooliastmes õpetatakse (vastavalt 25% ja 16% vastanutest).



Joonis 16. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Milline oleks Teie arvates õiglane alus õpetajate töötasu diferentseerimiseks?“ (n = 1622)

Väga väike osakaal vastajatest (6%) leidis, et palkade diferentseerimiseks sobiks mõni muu alus. Selgitustena toodi välja mitmeid erinevaid võimalusi, millest sagedasemad olid:

- ▶ õpetaja ametijärk / kutsestandardi tase;
- ▶ laiem kaasatus kooli arengusse ja erinevate ürituste (ka piirkondlike) korraldamine;
- ▶ projektide kirjutamine või neis osalemine;
- ▶ töö erivajadustega õpilastega/erivajadustega õpilaste arv klassis;
- ▶ olümpiaadideks õpilaste ettevalmistamine ja õpilase head tulemused võistlustel;
- ▶ loovtööde juhendamine.

Lisaks pakuti diferentseerimise aluseks ka näiteks kontakttundide arvu, õpilaste tagasisidet ja töötaja materiaalseid vajadusi (pere üldine sissetulek, laste arv jms), aga ka raskemini mõõdetavaid tegureid, nagu isikuomadused, mis sobivad õpetajaks olemiseks (nt südamega töö juures olemine, õpilastega arvestav suhtumine, praktilisus, elulisus). Mõned veebiküsitlusele vastanud ei pooldanud aga üldse õpetajate palkade diferentseerimist.

Sihtgruppide erinevused töötasu diferentseerimise hinnangutes

Töötasu diferentseerimise alustes ilmes sihtgrupe võrreldes mitmeid huvitavaid trende. Näiteks **tööstaaži alusel** vastuseid võrreldes selgus mitteüllatuslikult, et mida pikem on õpetaja pedagoogiline staaž, seda enam pooldab ta töötasu diferentseerimist staaži alusel. Kõige lühema ja kõige pikema staažiga gruppide erinevus oli seejuures märkimisväärne: kuni 2-aastase õpetaja töökogemusega vastanutest ei pooldanud 73% staažipõhist palga diferentseerimist, samas kui rohkem kui 35-aastase kogemusega õpetajatest arvas nii vaid 15%. Lisaks ilmes, et kuni 2-aastase staažiga õpetajad on rohkem vastu riigieksami aine õpetamise alusel tasu diferentseerimisele kui pikema staažiga õpetajad (vastavalt 85% ja 74%).

Ülesannete keerukust peab õiglaseks palga diferentseerimise aluseks 58% kuni 10-aastase staažiga õpetajatest ning 44% 11-aastase ja pikema staažiga õpetajatest. Seejuures arvas vaid 31% kõige pikema staažiga õpetajatest (st rohkem kui 34 aastat õpetaja ametis töötamist), et tööülesannete keerukus/mitmekesisus on hea alus palga määramiseks. Teatav trend nähtus ka haridustaseme hinnangutest: mida pikema staažiga õpetaja oli, seda rohkem oldi arvamusel, et õpetajate palka võiks määrata haridustaseme järgi. Näiteks kuni 2-aastase staažiga õpetajatest arvas 54%, et haridustase on õiglane diferentseerimise alus, samas kui samal seisukohal oli lausa 70% 35-aastase ja pikema staažiga õpetajatest.

Maa- ja linnalistes piirkondades töötavate õpetajate arvamuste vahel antud küsimuses suuri erinevusi üldjuhul ei esinenud. Linnalistes piirkondades töötavad õpetajad pooldavad veidi enam

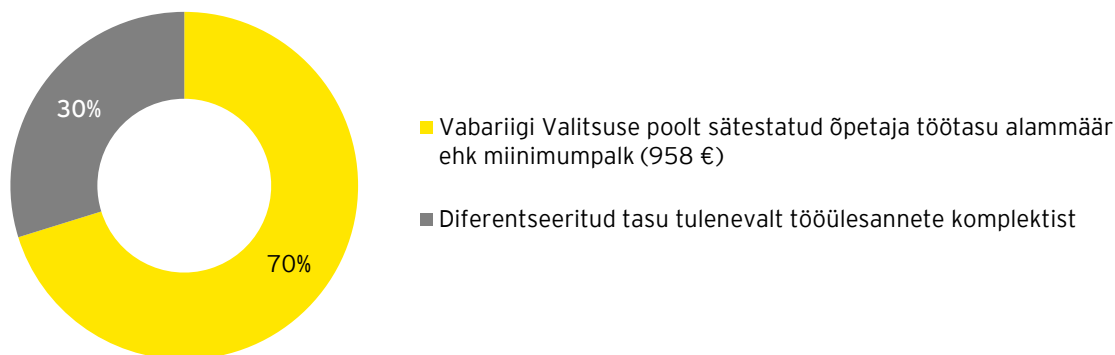
riigieksami aine õpetamist töötasu diferentseerimise alusena kui maapiirkondades töötavad õpetajad (vastavalt 28% ja 19%).

Õppeasutuse tüüpi võrdluses samuti olulisi erinevusi üldjuhul ei ilmnenu. Ainsana saab välja tuua, et gümnaasiumis töötavad õpetajad peavad kooliastet õiglaseks palga diferentseerimise aluseks veidi sagedamini kui põhikoolis töötavad õpetajad (vastavalt 21% ja 14% vastanutest; kutseõppeasutuse õpetajate puhul oli sama näitaja 16%). Lisaks pooldab suurem osakaal gümnaasiumiõpetajatest diferentseerimise alusena ka riigieksami aine õpetamist kui kutseõppeasutuse ja põhikooli õpetajad (vastavalt 33% ja 17% vastanutest).

Erinevates kooliastmetes õpetavatel õpetajatel oli samuti veidi erinev nägemus õiglasest töötasu diferentseerimisest. Ainult gümnaasiumiastme õpetajatest arvas 23% ja põhikooli õpetajatest 12%, et kooliaste on sobilik palga diferentseerimise alus. Nendest vastanutest, kes töötavad nii põhikooli kui gümnaasiumiastmes, oli samal arvamusel 19%. Riigieksami aine õpetamist peab heaks palgataseme määrajaks 32% gümnaasiumiõpetajatest võrreldes 18%-ga põhikooli õpetajatest ja 36%-ga õpetajatest, kes töötavad nii gümnaasiumi kui põhikooli astmes. Lisaks peab gümnaasiumiõpetajatest väiksem osakaal klassijuhataja tööd õigustatud palga diferentseerimise aluseks kui põhikooliõpetajatest (vastavalt 57% ja 70% vastanutest).

5.4.2 Direktorite veebiküsitluse tulemused

Enamiku direktorite (70% vastanutest) sõnul on nende koolis õpetajate põhipalk Vabariigi Valitsuse poolt sätestatud õpetaja töötasu miinimum. Veidi alla kolmandiku vastanutest märkis, et õpetajad saavad diferentseeritud töötasu tulenevalt tööülesannete komplektist. Ootuspäraselt peegeldavad antud küsimuse tulemused õpetajate veebiküsitluse tulemusi (arvestades, et küsimus on faktipõhine ja ei sisalda subjektiivset faktorit).



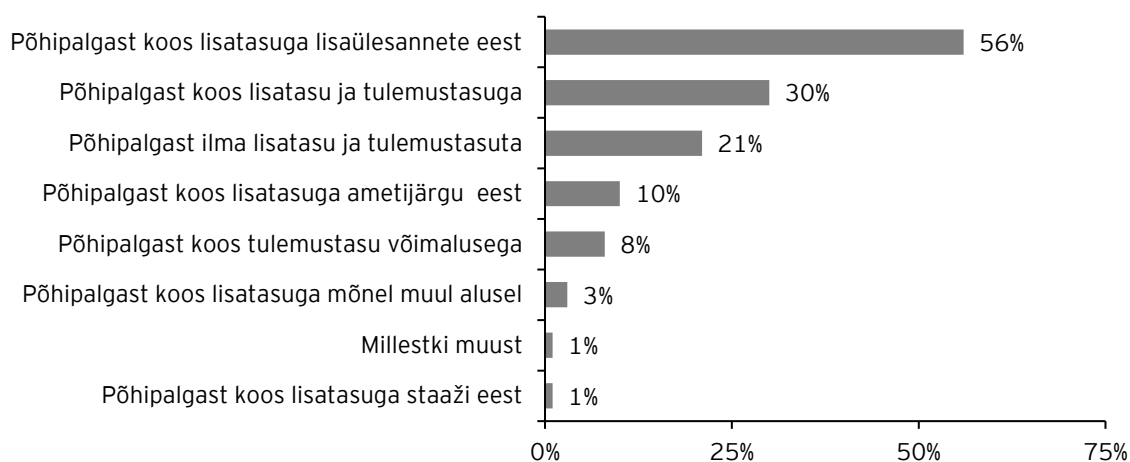
Joonis 17. Direktorite veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Milline on Teie koolis õpetajate põhipalk?“ (n = 245)

Taustatunnuste võrdluses ilmnis tendents, et maapiirkonnas asuvates koolides kasutatakse diferentseeritud töötasu harvemini kui linnalistes piirkondades asuvates koolides (vastavalt 25% ja 35%; valimite suurused vastavalt n = 126 ja n = 119). Lisaks ilmnis, et mida suurem on kooli töötajate arv, seda suurema tõenäosusega on õpetajate põhipalgaks diferentseeritud tasu tulenevalt tööülesannete komplektist⁶³. Samas ei ole valimi suurused piisavad, et teha statistiliselt olulisi järeldusi.

Nii nagu õpetajategi puhul, uuriti ka direktorite veebiküsitluses, millest koosneb nende koolis õpetajate töötasu, kuid seejuures oli direktoritel võimalik ära märkida mitu erinevat varianti,

⁶³ Diferentseeritud töötasu kasutavate koolide osakaal sõltuvalt töötajate arvust - 0-9 töötajat: 18% (n = 39); 10-24 töötajat: 21% (n = 80); 25-49 töötajat: 33% (n = 54); 50-99 töötajat: 43% (n = 63); 100-155 töötajat: 44% (n = 9).

arvestades et erinevate õpetajatega võivad olla erinevad kokkulepped⁶⁴. Kõige sagedamini (56% vastanutest) märgiti, et õpetajate töötasu koosneb lepingus sätestatud põhipalgast koos lisatasuga lisaülesannete eest (vt joonis 18). Iga kolmas vastaja märkis, et töötasuks on lepingus sätestatud põhipalk koos lisatasu ja tulemustasu võimalusega, ning iga viies, et nende kooli õpetajatel ei ole võimalik põhipalgale lisa teenida. Harvem makstakse lisatasu ametijärgu või staaži eest ning kaks vastajat märkisid, et nende koolis koosneb õpetajate töötasu hoopis millestki muust⁶⁵. Seejuures sihtgruppide vahel olulisi erinevusi üldjuhul ei ilmnenu. Ainsana saab välja tuua, et maapiirkonna koolides on lisatasu ja tulemustasu korruga kasutamise variant vähem levinud kui linnaliste piirkondade koolides (vastavalt 20% ja 41% vastanutest; valimite suurused vastavalt n = 126 ja n = 119).



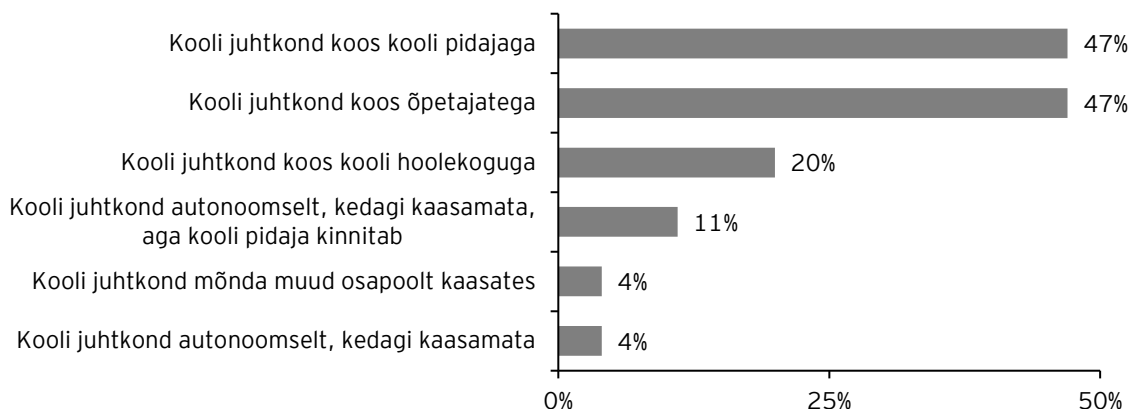
Joonis 18. Direktorite veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Millest koosneb Teie koolis õpetajate töötasu?“ (n = 245)

Õpetajate ja direktorite vastustes ilmnes teatavaid erinevusi, mis viitab, et töötasu küsimuses ei ole kooli töötajate vahel alati vajalikku selgust. Näiteks vastas rohkem kui iga kolmas õpetaja, et nende jaoks koosneb töötasu pelgalt lepingus sätestatud põhipalgast ilma lisatasu või tulemustasu komponendita, samas kui seda varianti valis vaid 21% direktoritest. Lisatasu ja tulemustasu teenimise võimalus on õpetajatel direktorite veebiküsitluse tulemuste põhjal umbes igas kolmandas koolis, samas kui õpetajate veebiküsitlusele vastanutest märkis antud varianti vaid 8%.

Direktorite käest uuriti lisaks veel, kes on nende koolis **töötasu süsteemi loonud**. Selgus, et kõige sagedasemaks on süsteemi loomine **kooli juhtkonna poolt koos kooli pidaja ja/või õpetajatega** (mõlemat varianti valis 47% vastanutest; vt joonis 19). Kooli hoolekogu kaasab 20% vastanutest ning autonoomselt, ilma kedagi kaasamata, jõuab otsuseni veebiküsitluse põhjal 15% koolide juhtkondadest (seejuures on 11%-l juhtudest vajalik kooli pidaja kinnitus). Väike osa (4%) vastanutest märkis, et töötasu süsteemi loob kooli juhtkond mõnda muud osapoolt kaasates. Selgitustena toodi välja peamiselt palgakomisjoni/töötasukomisjoni, aga ka näiteks õpetajate esindajaid või usaldusisikuid.

⁶⁴ 80% vastanutest märkis ära ainult ühe vastusevariandi, 14% märkisid kaks varianti ning 5% 3-4 vastusevarianti.

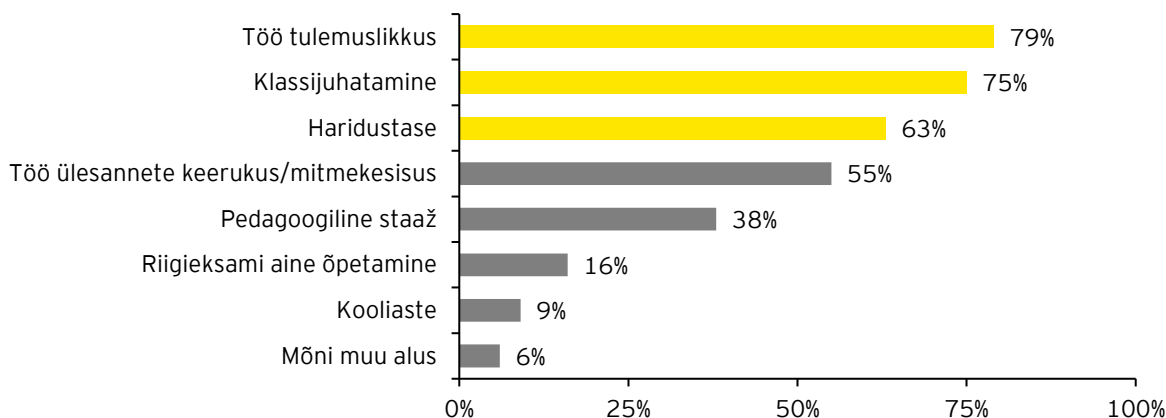
⁶⁵ Selgitustena kirjutati järgmist: „Vastavalt kontakttundidele“ ja „Vastavalt kutsesstandardile ametijärgu alusel“.



Joonis 19. Direktorite veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Kes on loonud Teie koolis töötasu süsteemi?“ (n = 244)

Taustatunnuste võrdluses ilmnesid teatavad erinevused maa- ja linnaliste piirkondade koolide vahel (valimi suurused vastavalt n = 125 ja n = 119). Viimastes kaasatakse töötasu süsteemi loomisesse kooli hoolekogu sagedamini kui maa koolides (vastavalt 29% ja 10% vastanutest) ning tehakse antud küsimuses tihedamini koostööd ka õpetajatega (vastavalt 55% ja 39%). Samas on aga maapiirkondades rohkem koole, kus töötasu süsteemini jõutakse kooli juhtkonna ja kooli pidaja vahelise koostöö tulemusena (57% võrreldes 37%-ga linnaliste piirkondade koolides). Eri suuruses koolide võrdluses ilmnes tendents, et suuremates koolides (töötajate arvu mõistes) kaasatakse õpetajaid töötasu süsteemi väljatöötamisse sagedamini kui väiksemates koolides, samas kui viimased teevad antud küsimuses jällegi sagedamini koostööd kooli pidajaga.

Direktorite arvamust küsiti ka õpetajate töötasu diferentseerimise osas. **Kõige sagedamini pidasid direktorid õiglaseks, et õpetajate palk sõltuks nende töö tulemuslikkusest, klassijuhatamisest ja haridustasemest** (vastavalt 79%, 75% ja 63% vastanutest).



Joonis 20. Direktorite veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Milline oleks Teie arvates õiglane alus õpetajate töötasu diferentseerimiseks?“ (n = 243)

Ülesannete keerukust pidas heaks palga määramise aluseks umbes iga teine direktor ja pedagoogilist staaži veidi enam kui iga kolmas. Vähem leiti, et töötasu peaks diferentseerima riigieksami aine õpetamise või kooliastme alusel. 6% vastanutest pakkus tasu eristamiseks ka ise erinevaid variante, nt uurimistööde juhendamine, õpilasvõistluseks ettevalmistamine, õppegrupi suurus, ainete profiilid, osalemine kooli arendustegevuses, panus eneseharimisse, positiivne tagasiside õpilastelt ja lastevanematelt.

Töötasu diferentseerimise aluseks ei ole direktorite hinnangul ühte kindlat ainuõiget varianti, sest enamik vastanutest (88%) märkis ära vähemalt 2 erinevat võimalust, seejuures pooled märkisid ära etteantud võimalustest vähemalt neli või rohkem. Üks direktoritest lisas ka täpsustava selgituse, miks

tema hinnangul peaks kasutama kõiki pakutud variante korraga: „Haridustase annab haaravuse, staaž - kogemuse, tulemuslikkus - enesehinnangu ja pürgimise, riigieksami aine õpetamine - vastutuse, keerukus - loomingulisuse, klassijuhatamine - vastutuse, tagasiside - kooli imidži“.

Antud küsimuses erinevate sihtgruppide vahel märkimisväärseid erinevusi arvamustes ei ilmnenu.

Kuigi üldjoontes töötasu diferentseerimise küsimuses õpetajate ja direktorite arvamused ühtisid, ilmnes siiski paar tähelepanu väärivat erinevust. Suurim lahknevus oli pedagoogilise staaži hinnangute puhul, mis oli õpetajate veebiküsitluses kõige populaarsem valik (69% vastanutest), samas kui vaid 38% direktoritest pidas staaži palga määramisel õiglaseks aluseks. Lisaks oli enamik direktoritest arvamusel, et töö tulemuslikkus on hea alus palga diferentseerimiseks, samas kui õpetajatest jagas seda arvamust väiksem osakaal (vastavalt 79% ja 59%).

6. Õpetajate töö lisaülesanded ja nende tasustamine

Õpetajate töötasu ja -koormuse küsimuses on väga olulisel kohal lisaülesannete teema. Nii õpetajate kui direktoritega tehtud fookusgrupi intervjuudes selgus, et olukorra muudab segaseks asjaolu, et koolide vahel on suured erinevused, milliste ülesannete eest makstakse õpetajatele lisatasu ning mida peetakse õpetajate tavapärase töökohustuste hulka kuuluvaks ehk põhipalgaga tasustatavaks. Saamaks antud küsimuses selgemat ülevaadet, paluti nii õpetajate kui direktorite veebiküsitluses osalenutel märkida etteantud tegevuste nimekirjast, milliseid ülesandeid õpetajad on täitnud, ning seejärel, kas antud ülesanne on põhiülesandena või lisaülesandena sätestatud töölepingus või muus dokumendis ning kas selle tegemise eest saadakse lisatasu. Sisenditegevuste nimekirja koostamiseks saadi õpetajate fookusgrupi intervjuudest, kus õpetajad nimetasid tegevusi, mille eest võiks saada lisatasu. Mõlemas sihtgrupis läbiviidud veebiküsitluse tulemused demonstreerivad, et hetkel ei ole Eesti koolides ühtset loogikat, mille alusel õpetajate tööülesandeid põhi- ja lisaülesanneteks klassifitseeritakse.

6.1 Põhi- ja lisategevuste määratlus

6.1.1 Õpetajate veebiküsitluse tulemused

Õpetajate veebiküsitlusest selgus, et **enamiku vastanute puhul ei ole konkreetsed tegevused üldse töölepingus või mõnes muus dokumendis sätestatud, ei põhi- ega lisaülesandena**. Nii on loetelus mainitud ülesanded sätestatud põhiülesandena keskmiselt 9%-l õpetajatest ja lisaülesandena keskmiselt 7%-l õpetajatest (vt tabel 7).

Põhiülesandena oli kõige sagedamini töölepingus või muus dokumendis sätestatud klassijuhatamine, arenguvestluste läbiviimine, õpilaste individuaalne juhendamine ja ainekava väljatöötamine (vastavalt 28%, 18%, 13% ja 13% vastanutest). **Lisaülesandena** oli kõige sagedamini töölepingus sätestatud klassijuhatamine, ringijuhiks olemine ja asendustundide andmine (vastavalt 22%, 17% ja 11%). Seega ilmneb, et tegevuste määratlemine põhi- või lisaülesandeks on õpetajate hinnangul harva levinud, muutes nende tööülesanded häguseks, ning isegi kui seda tehakse, ei ole õpetajaameti põhitöökohustused igal pool sarnased – näiteks klassijuhatamist on peaaegu võrdselt loetud nii põhi- kui ka lisaülesandeks. Arusaam õpetajatöö hulka kuuluvatest ülesannetest ei ole ühtne, mida tõendavad veelgi koolijuhtkonna vastused samale küsimusele (vt alapeatükk 6.1.2).

Lisaks sellele on lisatasude maksmine üldjuhul vähe levinud. Kõige sagedamini makstakse lisatasu klassijuhatamise ja ringijuhiks olemise eest – vastavalt 57% ja 54% õpetajatest, kes seda teinud on, said tegevuse eest lisatasu. Umbes kolmandik asendustunde andnud õpetajatest teenisid selle eest palgalisa ning umbes viiendikule neist, kes juhendasid praktikante või tegelesid uurimistööde ja loovtööde juhendamise ning retsenseerimisega, maksti nimetatud ülesannete täitmise eest lisatasu. Kõikide ülejäänud tegevuste puhul (sh projektide kirjutamine ja neis osalemine, arenguvestluste pidamine, ainekava väljatöötamine jne) on lisatasude maksmine veelgi harvem nähtus (alla 10% õpetajatest saab põhipalgale nende täitmise eest lisa).

Antud küsimuses oli õpetajatel võimalus märkida etteantud variantide kõrval ära ka „Mõni muu ülesanne, mille eest makstakse lisatasu“, millele tuli seejärel lisada selgitus. Täpsustusi kirjutanud õpetajad mainisid kõige enam järgmiseid lisatasu teenimise võimalusi⁶⁶:

⁶⁶ Tabelist 8 nähtub, et variandi „Mõni muu tegevus, mille eest makstakse lisatasu“ puhul on vaid 47% vastanutest märkinud, et saavad selle eest lisatasu. Antud ebakõla võib selgitada sellega, et õpetajad võisid tõlgendada küsimust nii, et nimetasid tegevusi, mille eest oleks nende hinnangul õiglane saada lisatasu (või mille kohta nad on kuulnud, et teistes koolides makstakse lisatasu), kuid mille eest pooled neist siiski palgalisa ei saa.

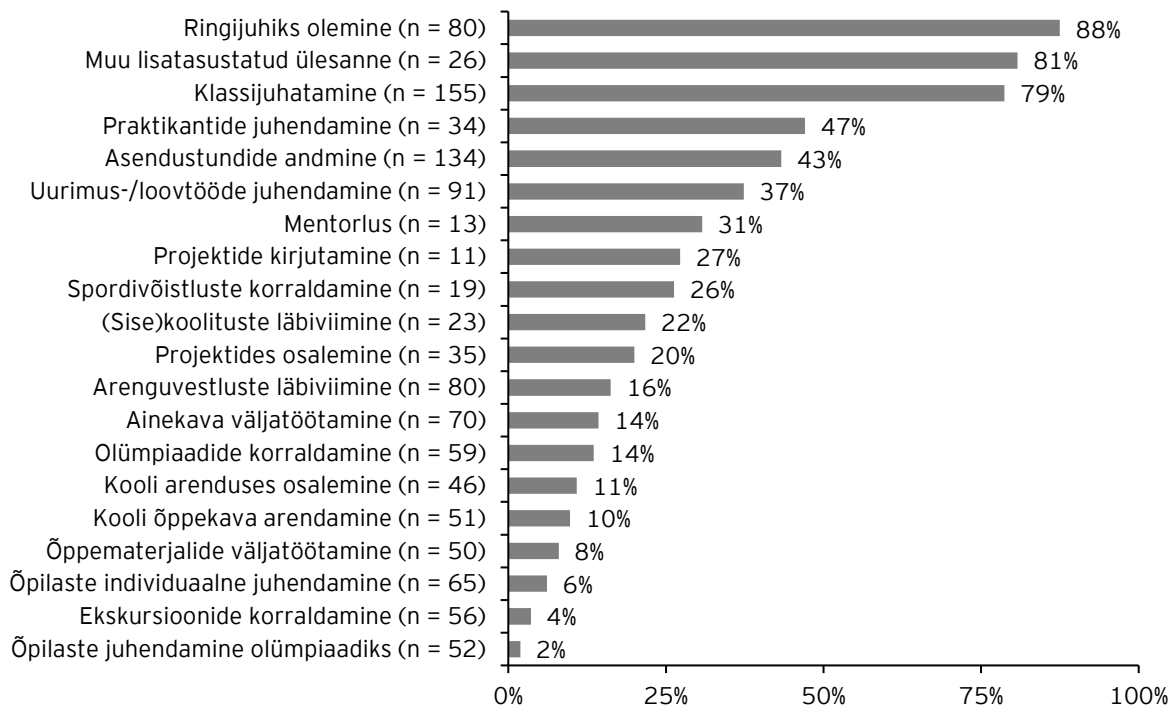
- ▶ ürituste korraldamine ja õpilaste saatmine võistlustel (15% vastanutest),
- ▶ õppetooli või mõne komisjoni juhtimine või nõukogu liige olemine (9% vastanutest),
- ▶ IT-toe pakkumine / e-kooli administreerimine (8% vastanutest),
- ▶ eksamite ja tasemetööde koostamine või parandamine (6% vastanutest),
- ▶ HEV koordineerimine (6% vastanutest).

Lisaks mainiti ka näiteks tunniplaani koostamist, sotsiaalpedagoogi tööd, pikapäevarühma juhtimist, õpperuumide hooldamist, täiendkoolituste korraldamist või neil osalemist ja keelekümbelklassides õpetamist.

Olukorra muudab veelgi keerukamaks asjaolu, et näib, et ka **lepingus tegevuse lisaülesandena sätestamine ei tähenda, et selle eest kindlasti lisatasu makstakse**. Joonisel 21 on näha, et töölepingus või muus dokumendis lisaülesandena sätestatud tegevustest **makstakse reaalselt lisatasu kõige sagedamini ringijuhiks olemise, mõne muu lisaülesande täitmise** (vt üle-eelmine lõik) ja **klassijuhatamise eest** (vastavalt 88%, 81% ja 79% vastanutest). Praktikantide juhendamise ja asendustundide andmise eest saavad lisatasu vastavalt 47% ja 43% õpetajatest, kelle töölepingus on nimetatud tegevused lisaülesandeks määratletud.

Seejuures selgus õpetajate fookusgrupi intervjuudest, et asendustundide puhul võib lisatasu teenimise võimalus sõltuda asenduse pikkusest (nt kui teine õpetaja on pikaajaliselt haige, on suurem tõenäosus lisatasu saada kui siis, kui tegemist on ühekordse asendusega) ja ajastustest (kui asendusõpetajal on samal ajal ka oma tund, siis paralleelselt kahe tunni õpetamise eest ei maksta lisatasu, aga kui asendusõpetajal on tunniplaanis n-ö auk, on suurem tõenäosus, et makstakse lisatasu).

Kõige harvemini makstakse lisatasusid ametlikult lisaülesannetena sätestatud tegevustest aga ekskursioonide korraldamise ja õpilaste olümpiaadideks ettevalmistamise eest (vastavalt 4% ja 2% vastanutest saab nende eest lisatasu).



Joonis 21. Õpetajate veebiküsitlusele vastanud õpetajate osakaal, kes saavad lepingus lisaülesandena sätestatud tegevuste täitmise eest lisatasu

Tabel 7. Õpetajate lisaülesanded ja lisatasu maksmine (n = 1552)*

	Õpetajad, kes on täitnud antud ülesannet		Ülesanne on põhiülesandena sätestatud		Ülesanne on lisaülesandena sätestatud		Ülesande eest makstakse lisatasu	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Õpilaste individuaalne juhendamine	81%	1261	13%	161	5%	65	3%	32
Asendustundide andmine	78%	1216	6%	78	11%	134	34%	410
Ekskursioonide, õppekäikude korraldamine, läbiviimine	77%	1194	8%	93	5%	56	2%	22
Ainekava väljatöötamine	76%	1182	13%	152	6%	70	3%	32
Kooli õppekava arendamises osalemine	76%	1177	9%	110	4%	51	2%	27
Õppematerjalide väljatöötamine	73%	1138	8%	95	4%	50	1%	12
Kooli arengukava koostamisel, sisehindamises jms organisatsiooni arenduses osalemine	66%	1021	8%	84	5%	46	2%	20
Õpilaste juhendamine olümpiaadideks ettevalmistamisel	65%	1010	9%	93	5%	52	4%	39
Uurimistööde/loovtööde juhendamine, retsenseerimine	62%	964	8%	81	9%	91	19%	184
Projektides osalemine	61%	941	4%	38	4%	35	5%	46
Arenguveestluste läbiviimine	59%	912	18%	164	9%	80	6%	53
Olümpiaadide, õpilasvõistluste korraldamine	55%	859	7%	57	7%	59	6%	48
Klassijuhatamine	45%	697	28%	192	22%	155	57%	394
Praktikantide juhendamine	35%	538	3%	15	6%	34	22%	118
(Sise)koolituste läbiviimine	31%	476	6%	30	5%	23	7%	34
Ringijuhiks olemine	30%	470	12%	56	17%	80	54%	255
Spordivõistluste korraldamine, läbiviimine	26%	411	7%	27	5%	19	4%	15
Projektide kirjutamine	25%	389	3%	13	3%	11	7%	27
Mentorlus (alustava õpetaja toetamine)	23%	351	3%	11	4%	13	9%	32
Mõni muu ülesanne, mille eest maksatakse lisatasu	13%	195	7%	13	13%	26	47%	92

*Veerus „Õpetajad, kes on täitnud antud ülesannet“ on näidatud õpetajate arv (n) ja osakaal (%) kõikidest antud küsimusele vastanutest (n = 1552), kes on nimetatud ülesandeid täitnud. Ülejäänud veergudes (mis näitavad, kas ülesanne on põhiülesandena või lisaülesandena sätestatud töölepingus / muus dokumendis ning kas õpetajad saavad ülesande täitmise eest lisatasu) on vastanute osakaal arvatud mitte kogu valimist (n = 1552), vaid nendest õpetajatest, kes konkreetset ülesannet täitnud on.

6.1.2 Direktorite veebiküsitluse tulemused

Direktorite veebiküsitluse tulemusi analüüsidest ilmnes õpetajate tulemustega võrreldes kohati üpris teistsugune pilt. Läbivaks trendiks oli, et direktorite seas oli kõigi nelja küsimuse - ülesande täitmine, sätestamine põhiülesandena, sätestamine lisaülesandena, lisatasu maksmine - puhul jaatavalt vastanute osakaal alati suurem kui õpetajate seas (vt lisa 3 tabel 1). Teisisõnu on direktorite nägemuses õpetajate tööülesannete jagunemine põhi- ja lisatöökohustusteks selgem (st ülesanded on üldjuhul vastavalt dokumentides sätestatud) ning lisaülesannete eest tasu maksmine sagedasem kui õpetajate veebiküsitlus annaks alust arvata.

Direktorite veebiküsitluse põhjal on **põhiülesandena** sätestatud töölepingus või muus dokumendis muudest ülesannetest (st mitte arvestades tundide andmist) kõige sagedamini arenguvestluste läbiviimine, ainekava väljatöötamine ja õpilaste individuaalne juhendamine (vastavalt 56%, 53% ja 52% vastanutest; vt tabel 8). **Lisaülesandena** oli määratletud dokumentides kõige sagedamini klassijuhatamine, ringijuhiks olemine, asendustundide andmine ja mentorlus (vastavalt 57%, 51%, 40% ja 40% vastanutest). Ka direktorite vastused kinnitavad, et arusaam sellest, millised ülesanded kuuluvad õpetajatöö põhiülesannete hulka ning millised mitte, ei ole koolide vahel ühtne. Kõiki küsitud ülesandeid on sätestatud olenevalt koolist nii põhi- kui ka lisaülesannetena ning tihti (tegevuste üleselt keskmiselt 32% vastanute puhul) ei ole neid üldse ametlikult üheks või teiseks määratletud.

Lisatasude maksmine on direktorite veebiküsitluse tulemuste põhjal rohkem levinud kui õpetajate veebiküsitluse tulemused viitasid. Esimeste seas oli lisatasu maksmist märkinud vastanute osakaal keskmiselt 21% võrra kõrgem kui õpetajate veebiküsitlusele vastanute seas. Kõige sagedamini makstakse lisatasu direktorite sõnul **klassijuhatamise ja ringijuhiks olemise eest**. Sama tulemus, aga madalamad osakaalud, ilmnes ka õpetajate küsitluses (vastavalt 90% ja 88% direktorite puhul ning 57% ja 54% õpetajate puhul). 85% direktoritest märkis, et nende koolis makstakse lisatasu ka asendustundide andmise eest. Üle poole (55%) vastanute koolidest lisatasustab uurimistööde/loovtööde juhendamist ja retsenseerimist ning peaaegu pooled (45%) projektide kirjutamist. Direktoritel oli võimalus loetleda ka muid ülesandeid, mille eest õpetajad lisatasu saavad⁶⁷. Kõige enam mainiti järgmiseid lisatasu teenimise võimalusi (n = 48):

- ▶ ainekomisjonide, -rühmade, -seksioonide või muude nõukogude juhtimine (31% vastanutest);
- ▶ klassiväliste ürituste korraldamine (25% vastanutest);
- ▶ e-kooli või kooli kodulehe administreerimine (15% vastanutest).

Lisaks mainiti veel laborandi tööülesannete täitmist, HEV-õpilastega töötamist, liitklassidele tundide andmist, raamatukogu või arhiivi korrastamist, kooli esindamist töövälisel ajal, õpilastele kirjalike hinnangute kirjutamist veerandi lõpus jms.

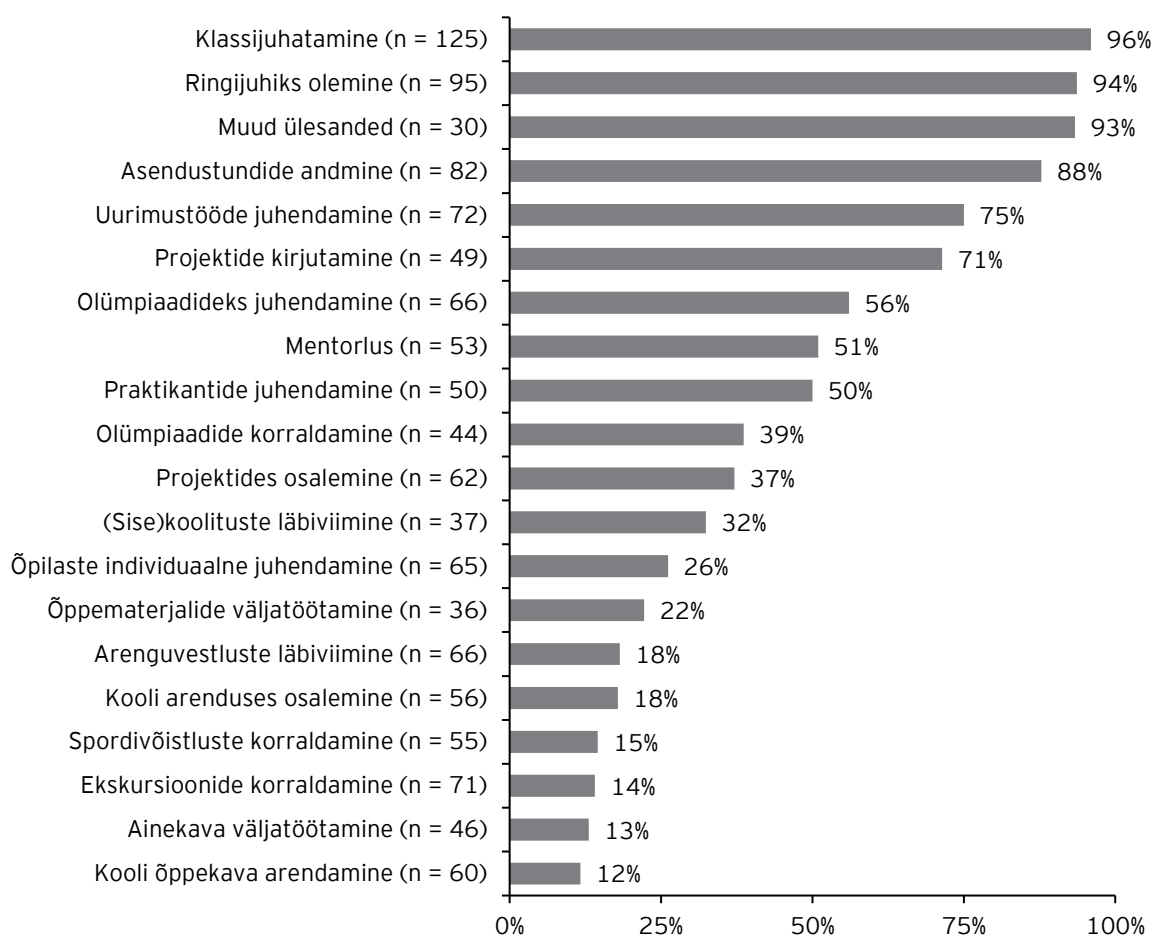
⁶⁷ Tabelist 12 nähtub, et variandi „Mõni muu tegevus, mille eest makstakse lisatasu“ puhul on 92% vastanutest märkinud, et õpetajad saavad nende eest lisatasu. Antud ebakõla võib selgitada sellega, et direktorid võisid tõlgendada küsimust nii, et nimetasid tegevusi, mille kohta nad on kuulnud, et teistes koolides makstakse lisatasu, kuid mille eest nende koolis näiteks lisatasu siiski ei maksta.

Tabel 8. Direktorite veebiküsitluse tulemused õpetajate lisaülesannete ja lisatasu maksmise teemal (n = 239)*

	Õpetajad täidavad seda ülesannet		Ülesanne on põhiülesandena sätestatud		Ülesanne on lisaülesandena sätestatud		Ülesande eest makstakse lisatasu	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Klassijuhatamine	97%	233	40%	89	57%	126	90%	197
Kooli õppekava arendamises osalemine	94%	224	49%	104	28%	60	9%	19
Ekskursioonide, õppekäikude korraldamine, läbiviimine	93%	223	38%	82	34%	72	9%	19
Arenguestluste läbiviimine	92%	220	56%	117	32%	67	11%	23
Asendustundide andmine	91%	217	19%	40	40%	84	85%	175
Õpilaste individuaalne juhendamine	91%	217	52%	108	31%	65	17%	34
Ainekava väljatöötamine	90%	214	53%	108	23%	46	7%	15
Kooli arengukava koostamisel, sisehindamises jms organisatsiooni arenduses osalemine	89%	212	48%	96	28%	56	11%	22
Õpilaste juhendamine olümpiaadideks ettevalmistamisel ja saatmine võistlustel	85%	204	42%	81	34%	66	38%	73
Projektides osalemine	83%	198	17%	32	33%	62	26%	48
Ringijuhiks olemine	83%	198	22%	41	51%	96	88%	163
Spordivõistluste korraldamine, läbiviimine	82%	197	28%	52	30%	56	12%	22
Uurimistöde/loovtööde juhendamine, retsenseerimine	81%	194	29%	54	39%	72	55%	103
Õppematerjalide väljatöötamine	81%	194	42%	78	20%	37	10%	19
Olümpiaadide, õpilasvõistluste korraldamine	66%	158	42%	64	29%	44	22%	33
Praktikantide juhendamine	61%	145	17%	24	36%	50	40%	55
Projektide kirjutamine	60%	143	8%	11	38%	51	45%	60
(Sise)koolituste läbiviimine	59%	142	21%	28	27%	37	19%	26
Mentorlus (alustava õpetaja toetamine)	59%	141	11%	14	40%	53	33%	44
Muud ülesanded	23%	54	17%	9	57%	30	92%	49

* Veerus „Õpetajad täidavad seda ülesannet“ on näidatud direktorite veebiküsitlusele vastanute arv (n) ja osakaal (%) kõikidest antud küsimusele vastanutest (n = 239), kes märkisid, et nende kooli õpetajad on nimetatud ülesannet täitnud. Ülejäänud veergudes (mis näitavad, kas ülesanne on põhiülesandena või lisaülesandena sätestatud töölepingus / muus dokumendis ning kas õpetajad saavad ülesande täitmise eest lisatasu) on vastanute osakaal arvatud mitte kogu valimist (n = 239), vaid ainult nendest vastanutest, kes märkisid, et nende kooli õpetajad on seda konkreetset ülesannet täitnud.

Nii nagu õpetajate puhul, ilmnes ka direktorite veebiküsitlusest, et lepingus tegevuse lisaülesandena sätestamine ei garanteeri, et ülesande täitmise järel saadakse ka lisatasu. Joonisel 22 on näha, et lisatasuna sätestatud ülesannetest makstakse reaalselt lisatasu kõige sagedamini klassijuhatamise (96% vastanutest), ringijuhiks olemise (94% vastanutest) ja mõne muu ülesande täitmise eest (93% vastanutest; vt eelmises lõigus „Muud ülesanded“ selgitust). Asendustunde lisatasustatakse 88% koolides (kui tegevus on ametlikult määratletud lisaülesandena) ning uurimis- või loovtööde juhendamist ja projektide kirjutamist vastavalt 75% ja 71% koolides. Kõige harvem makstakse lisatasusid ekskursioonide korraldamise, kooli ainekava väljatöötamise ning kooli õppekava arendamises osalemise eest (vastavalt 14%, 13% ja 12% vastanutest). Antud tulemusi õpetajate vastustega (joonis 21) võrreldes ilmneb, et õpetajate hinnangul makstakse lisatasusid harvemini kui direktorite hinnangul (keskmine erinevus tegevuste üleselt kahe sihtrühma vahel on 17%).

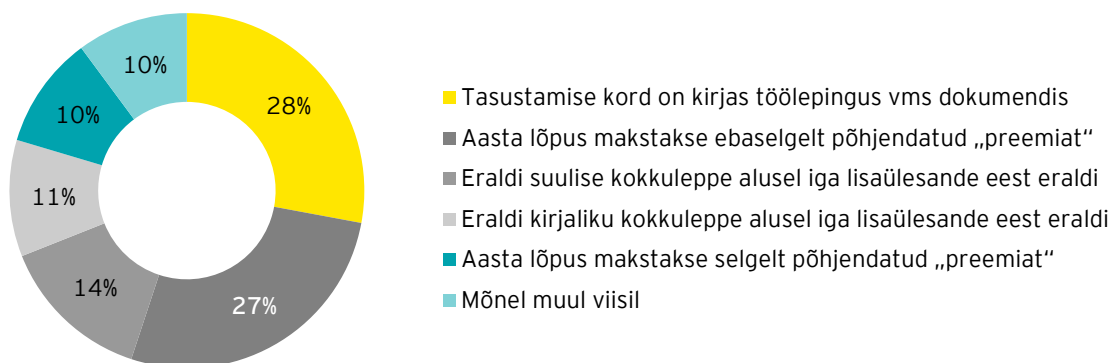


Joonis 22. Direktorite veebiküsitlusele vastanud direktorite osakaal, kes märkisid, et õpetajad saavad töölepingus või selle lisas lisaülesandena sätestatud ülesannete täitmise eest lisatasu

6.2 Lisatasustamise põhimõtted

6.2.1 Õpetajate veebiküsitluse tulemused

Lisatasude maksmise alused ei ole õpetajatel sarnaselt sätestatud. Õpetajate seas tehtud veebiküsitluse põhjal on 28% õpetajate jaoks esitatud lisaülesanded ja nende tasustamise kord kirjalikult töölepingus, selle lisas või muus dokumendis. Umbes sama suur hulk õpetajatest (27%) saavad aga aasta lõpus lisaülesannete eest nn preemiat, mille puhul ei ole selgelt välja toodud, milliste lisaülesannete eest tasu makstakse. Iga lisaülesande eest saab eraldi tasu suulise kokkuleppe alusel 14% ja kirjaliku kokkuleppe alusel 11% õpetajatest. Iga kümnes õpetaja saab aga aasta lõpus preemia, mille puhul on selgelt välja toodud, milliste lisaülesannete eest ja mis summas palgalisa makstakse.



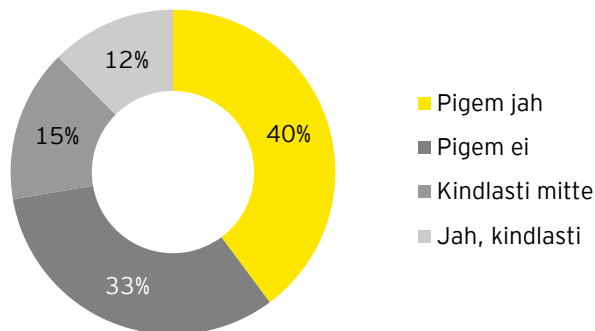
Joonis 23. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Mille alusel Teile lisaülesannete täitmise eest lisatasu makstakse?“ (n = 1035)⁶⁸

10% veebiküsitlusele vastanutest märkis, et neile kompenseeritakse lisaülesannete täitmist mõnel muul viisil. Vastust selgitanud õpetajad mainisid kõige sagedamini järgmisi võimalusi:

- ▶ Lisapuhkus (nt „Lisaülesannete eest antakse vaba aega koolivaheaegadel“).
- ▶ Lisatasusid makstakse eraldi direktori käskkirjaga (nt „Direktor otsustab ainuisikuliselt iga kuu lõikes, mis on lisatasu väärt ja mis mitte“).
- ▶ Lisatasude maksmine sõltub ülesande sisust (nt „Klassijuhatamise ja ringitundide eest kirjaliku kokkuleppe alusel, tundide asendamise eest konkreetsel juhtudel, olümpiaadidel osalemiste eest "preemiana" õppeaasta lõpus“).
- ▶ Lisatasude maksmise põhimõtted ei ole töötajatele selged (nt „Juhtkonna otsustada on lisatasude määramine, aga mis alustel ja kuna see käib, on ikka ülimalt segane“; „Mõni kord on palgalehel kirjas, et ühekordne töötasu. Täpsustust, mille eest see on, pole mitte kunagi. Summad on ka suvalised varieerudes 65 eurost 100 euroni“).

Lisaks sellele, et lisatasude maksmise põhimõtted on üpris varieeruvad, ei ole ühe kooli sees õpetajatel tihti peale ka selget arusaama, kuidas tasustamine korraldatud on. Peaaegu pooled (48%) veebiküsitlusele vastanud õpetajad leidsid, et nende koolis ei ole lisaülesannete tasustamise kord kindlasti või pigem läbipaistev (vt joonis 24), samas kui 40% vastanutest arvas, et lisatasude maksmise kord on pigem läbipaistev ning 12% hinnangul on süsteem kindlasti läbipaistev.

⁶⁸ Legendi selgitus: tasustamise kord on kirjas töölepingus vms dokumendis = lisaülesanded ja nende tasustamise kord on kirjas töölepingus või selle lisas (või mõnes muus dokumendis); aasta lõpus makstakse ebaselgelt põhjendatud „preemiat“ = aasta lõpus makstakse lisaülesannete eest „preemiat“, mille puhul ei ole selgelt välja toodud, milliste lisaülesannete eest tasu makstakse; aasta lõpus makstakse selgelt põhjendatud „preemiat“ = aasta lõpus makstakse lisaülesannete eest „preemiat“, mille puhul on selgelt välja toodud, milliste lisaülesannete eest (ja mis summas) tasu makstakse.



Joonis 24. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Kas lisaülesannete tasustamise kord on Teie koolis Teie hinnangul läbipaistev?“ (n = 1499)

Erinevate sihtgruppide võrdluses (maa vs linnaline piirkond, õppekeel, staaž, kooliaste) antud küsimuses märkimisväärseid erinevusi ei ilmnenu.

Negatiivse hinnangu andnud õpetajatel paluti ka selgitada, miks lisatasustamise kord nende arvates läbipaistev ei ole. Enamasti toodi põhjenduseks asjaolu, et **puuduvad kirjalikud/ametlikud dokumendid, kus lisatasude maksmise süsteem oleks lahti seletatud**, mistõttu õpetajad ei tea, kui palju, mille eest või kas üldse lisatasusid makstakse (50% vastanutest). Näiteks toodi välja järgmiseid põhjendusi:

- ▶ „Ei ole selgeid dokumentatsioone, kus oleks kirjas, mille eest ja kui palju saab. Osad saavad klassijuhatajate eest lisatasu, osad mitte.“
- ▶ „Puuduvad ühtsed reeglid lisatasude maksmise kohta. Olen nõudnud (olen vallavolikogu liige) reeglite avalikustamist ja ka koostamist, kuid seda ei ole tehtud.“
- ▶ „Ma ei tea, kas keegi meil saab mingeid lisatasusid. Seda teemat ei ole arutatud. Mingit lisatasude maksmise süsteemi ei ole avalikustatud.“
- ▶ „Kunagi ei ole kindel, millised lisaülesanded (nt ürituse korraldamine) eraldi tasustatakse ja millised käivad tööülesannete hulka.“
- ▶ „Õpetajatele ei anta teavet lisatasude kohta. Seda pole üheski dokumendis formaliseeritud.“
- ▶ „Töötajatel vastav info puudub ja keegi ei jaga täiendavaid selgitusi.“
- ▶ „Pole veel kohanud kedagi, kes teaks täpselt, mille eest ta lisatasu saanud on.“

Läbipaistmatust selgitati ka asjaoluga, et **lisatasude maksmine sõltub puhtalt direktori/juhtkonna tahtest** (10% vastanutest) või **makstakse õpetajatele sama ülesande eest erinevas summas lisatasu** (6% vastanutest):

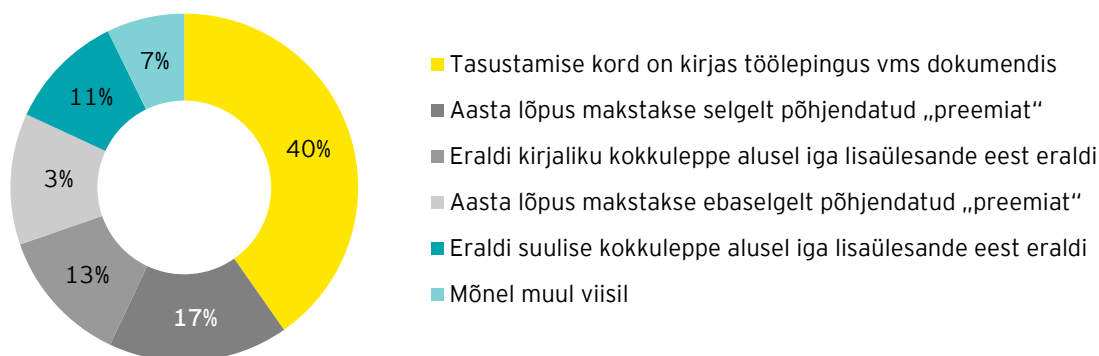
- ▶ „Õpetajad ja õppealajuhataja on korduvalt selle küsimuse tõstatanud, aga direktor ütleb, et tema otsustab ja teised ei pea teadma. Direktoril on ettekujutus, et tema käes on rahakott ja ta võib ainuisikuliselt otsustada.“
- ▶ „Lisaülesannete eest tasumine on kohati kaootiline ja juhuslik, sõltub justkui otsustaja hetkemotsioonist.“
- ▶ „Lisatasude suurus sõltub direktori isiklikust arvamusest.“
- ▶ „Lisatasusid makstakse pigem lähtuvalt direktori sümpaatiast kui reaalsest tulemuslikkusest.“
- ▶ „Teatud sündmuste puhul makstakse lisatasu (kooli aastapäeva korraldamine), mis on erinevatel töötajatel erinev, aga mille alusel arvestus käib, ei ole täpsustatud.“
- ▶ „Mõnel juhul on sama lisaülesande täitmise eest erinevad õpetajad saanud erinevat tasu.“
- ▶ „Sama asja eest makstakse erinevatele inimestele erinevas summas.“

Lisaks toodi süsteemi läbipaistmatuse põhjendustena välja ka seda, et **palgasüsteem on konfidentsiaalne**, mistõttu ei ole sellest lubatud rääkida (6% vastanutest; nt „Koolis on keelatud rääkida palkade ja tasude suurusest“, „Rahaasjadest ei ole kombeks rääkida“), või et **iga õpetajaga on eraldi individuaalne kokkulepe** (5% vastanutest; nt „Kõik käib töötaja isiklikul kokkuleppel direktoriga“, „Kõikidega arutatakse eraldi, ma ei tea, mille põhjal lisatasude suurus otsustatakse“).

6.2.2 Direktorite veebiküsitluse tulemused

Lisaülesannete tasustamise korra teemal esitati direktoritele üks küsimus, kus nad pidid märkima, mille alusel nende koolis õpetajatele lisaülesannete täitmise eest lisatasu makstakse. Seejuures paluti valida juhul, kui mitu valikut sobisid, kõige sagedasem variant.

Kõige sagedamini (40% vastanutest) on direktorite hinnangul **lisatasu maksmise kord kirjas töölepingus või selle lisas** (või mõnes muus dokumendis). Võrdluseks märkis sama vastust vaid 28% õpetajatest. Võrdlemisi suur erinevus kahe sihtrühma vastustes ilmnes ka aasta lõpus makstava „preemia“ osas, mille puhul ei ole selgelt välja toodud, milliste lisaülesannete eest tasu antakse: 3% direktoritest tunnistas, et nende koolis makstakse taolisi preemiaid, samas kui 27% õpetajatest väitis, et neile makstakse just sellisel viisil lisaülesannete täitmise eest lisatasu.



Joonis 25. Direktorite veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Mille alusel Teie kooli õpetajatele lisaülesannete täitmise eest lisatasu makstakse?“ (n = 221)⁶⁹

7% direktoritest märkisid, et nende koolis kompenseeritakse lisaülesannete täitmist mõnel muul viisil. Vastust selgitanud tõid enamasti välja erinevaid regulaarsusi, mille järel lisatasusid makstakse, näiteks

- ▶ kaks korda õppeaastas / poolaasta lõpus;
- ▶ iga õppeperioodi lõpus;
- ▶ kord kvartalis;
- ▶ iga paari kuu järel;
- ▶ iga kuu lõpus.

Üks vastanutest kirjeldas ka lisatasustamise süsteemi, mis on töötatud nende koolis välja koostöös õpetajatega: „Rakendatakse personali töö hindamist: aasta lõpus täidavad õpetajad ise kriteeriumite tabeli, seejärel vaatab juhtkond selle läbi ja informeerib enda arvamusest töötajaid. Selle alusel makstakse välja preemiaid. Antud süsteem töötati välja koostöös õpetajatega ning seda rakendatakse juba 3 aastat.“

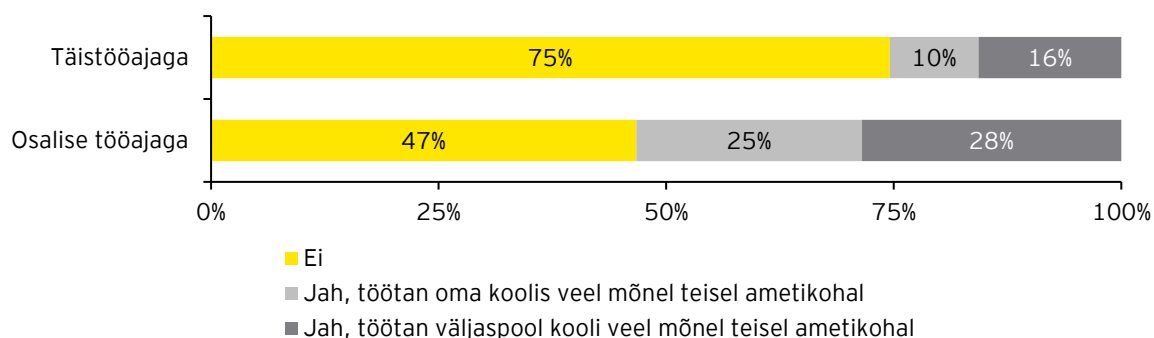
Erinevate sihtrühmade vahelises võrdluses antud küsimuses märkimisväärsed erinevusi ei ilmnunud.

⁶⁹ Legendi selgitus: tasustamise kord on kirjas töölepingus vms dokumendis = lisaülesanded ja nende tasustamise kord on kirjas töölepingus või selle lisas (või mõnes muus dokumendis); aasta lõpus makstakse ebaselgelt põhjendatud „preemiat“ = aasta lõpus makstakse lisaülesannete eest „preemiat“, mille puhul ei ole selgelt välja toodud, milliste lisaülesannete eest tasu makstakse; aasta lõpus makstakse selgelt põhjendatud „preemiat“ = aasta lõpus makstakse lisaülesannete eest „preemiat“, mille puhul on selgelt välja toodud, milliste lisaülesannete eest (ja mis summas) tasu makstakse.

7. Teistel ametikohtadel töötamine

2015/2016. õppeaastal töötas Eesti üldhariduskoolides 45% õpetajatest osalise koormusega⁷⁰. Tihti ei ole osalise koormusega töötamine õpetajate endi valik, vaid kool lihtsalt ei suuda täiskohmust pakkuda⁷¹. Kel tahtmist ja võimalusi, töötavad sel juhul kas mitmes erinevas koolis või kooliväliselt mõnel teisel ametikohal.

Üle poole (53%) käesolevas uuringus osalenud osalise tööajaga õpetajatest töötas lisaks õpetaja ametikohale veel mõnel teisel töökohal. Seejuures töötas täpselt veerand oma koolis mõnel teisel ametikohal ja 28% väljaspool oma kooli (vt joonis 26). Oluline on ka välja tuua, et isegi täiskohaga töötavatest õpetajatest teenis iga neljas enda sõnul palgalisa mõnda muud ametit pidades.



Joonis 26. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Kas töötate lisaks õpetaja ametikohale veel mõnel teisel ametikohal?“ (osalise tööajaga, n = 351; täistööajaga, n = 1026)

Teistel ametikohtadel töötamine on veidi sagedasem kutseõppeasutuses töötavate üldharidusainete õpetajate seas kui üldhariduskoolide õpetajate seas (vastavalt 43% ja 32%; vt tabel 9). Seejuures on kutseõppeasutuses töötavate õpetajate seas sagedasem ka just väljaspool kooli töötamine.⁷² Samas ei olnud kutseõppeasutuste vastajate hulgas aga rohkem osalise tööajaga õpetajaid kui üldhariduskoolide vastajate seas (vastupidi: hoopis vastavalt 22% ja 28% kutse- ja üldhariduskoolide õpetajatest töötavad osalise koormusega; valimi suurused vastavalt n = 141 ja n = 1555), mistõttu ei saa põhjendada kutseõppeasutuse õpetajate töötamist teistel ametikohtadel nende vähesel koormusega.

Tabel 9. Õpetajaametiga paralleelselt teistel ametikohtadel töötamine kutseõppeasutuste ja üldhariduskoolide õpetajate seas

Teised ametikohad	Kutseõppeasutuse üldharidusainete õpetajad		Üldhariduskoolide õpetajad	
	%	n	%	n
Ei tööta teistel ametikohtadel	57%	67	68%	862
Töötab oma koolis mõnel teisel ametikohal	12%	14	14%	173
Töötab väljaspool kooli mõnel teisel ametikohal	31%	36	18%	225

⁷⁰ Allikas: EHS õpetajate ja õppejõudude alamregister 10.11.2015 seisuga, 11.12.2015 väljavõte

⁷¹ Allikas: fookusgrupi intervjuud ja meedia artiklid (nt Lääne Elu, 30.08.14 „Üle poole Läänemaa õpetajaid töötab osalise koormusega“), uuring TALIS 2013 (Übus, U., Kall, K., Loogma, K. & Ümarik, M. (2014) „OECD rahvusvahelise õppimise ja õpetamise uuringu TALIS 2013 tulemused“ Tallinn: SA Innove)

⁷² Kutseõppeasutuste õpetajatest, kes töötavad lisaks väljaspool kooli, märkis iga kolmas, et töötab haridusvaldkonnas, mistõttu võib arvata, et nad töötavad lisaks mõnes teises koolis (sh nt üldhariduskoolis).

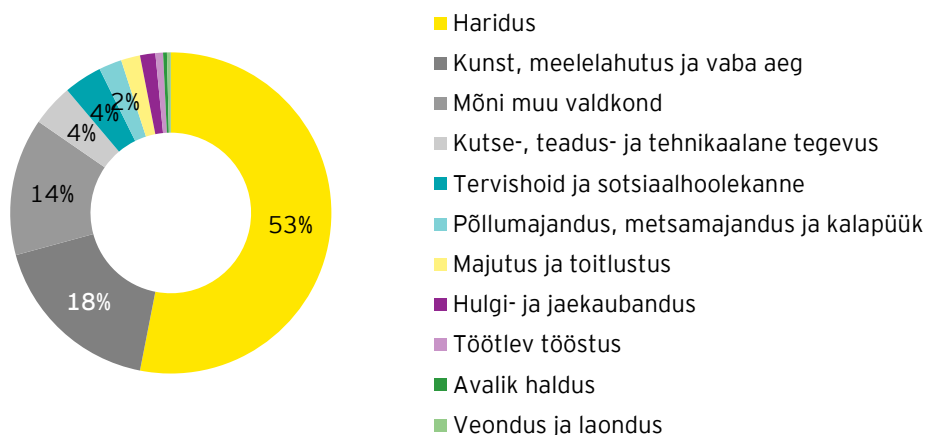
7.1 Oma koolis mõnel teisel ametikohal töötamine

Oma koolis veel mõnel ametikohal töötavad õpetajad peavad väga erinevaid ameteid. Kõige sagedamini mainiti aga järgmiseid (n = 161; arvestatud on nii osalise kui täistööajaga vastanuid):

- ▶ õppealajuhataja/õppejuht/õppetooli juht - 19% vastanutest
- ▶ ringijuht/huviringi õpetaja - 11% vastanutest
- ▶ huvijuht - 9% vastanutest
- ▶ haridustehnoloog - 6% vastanutest
- ▶ direktor - 6% vastanutest
- ▶ logopeed - 6% vastanutest
- ▶ HEV koordinaator - 5% vastanutest
- ▶ sotsiaalpedagoog/psühholoog - 4% vastanutest
- ▶ IT-spetsialist - 4% vastanutest
- ▶ töö raamatukogus või koolimuuseumis - 4% vastanutest
- ▶ pikapäevarühma õpetaja - 4% vastanutest

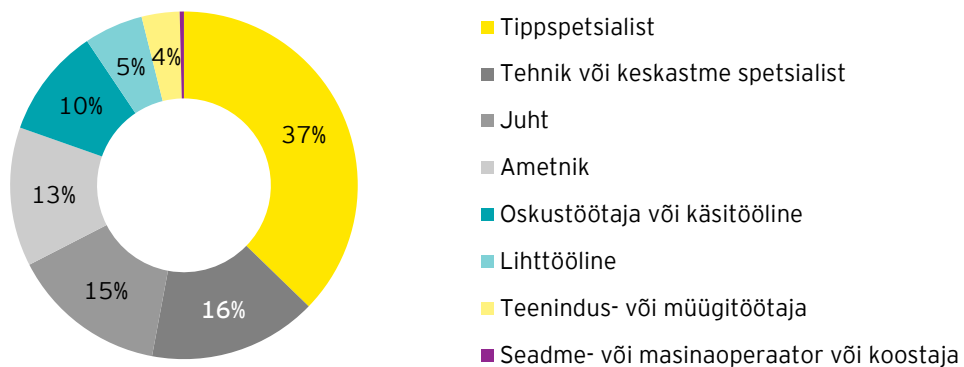
7.2 Väljaspool kooli mõnel teisel ametikohal töötamine

Väljaspool kooli veel mõnel ametikohal töötavatel õpetajatel paluti täpsustada, millises valdkonnas ja mis positsioonil nad töötavad. Veidi enam kui pooled vastanutest töötavad õpetajatöö kõrval ka mõnel muul töökohal **haridusvaldkonnas** (vt joonis 27). Küllalt populaarne on ka **kunsti, meelelahutuse ja vaba aja** valdkond, milles töötab 18% vastanutest. Väiksemal määral töötatakse kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse, tervishoiu, põllumajanduse või majutus- ja toitlustusvaldkondades. Muudest valdkondadest (14% vastanutest, n = 36) mainiti enam turismi, sporti, kunsti ja muusikat, ehitust ja majandusvaldkonda (esitatud sageduse järjekorras).



Joonis 27. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Millises valdkonnas Te lisaks õpetajaametile töötate?“ (n = 260)

Ametikohtade võrdluses selgus, et kõige enam ehk 37% vastanutest tegutsevad **tippspetsialisti** positsioonil, 16% on **tehnikud või keskastme spetsialistid** ning 15% töötavad väljaspool kooli **juhina** (vt joonis 28). Vähem levinud on positsioonid nagu ametnik, oskustöötaja/käsitöölise, lihttöölise ja teenindus- või müügitöötaja. Valdkondade ja ametikohtade omavahelises võrdluses tähelepanuväärseid seoseid ei ilmnunud. Enamikus valdkondades on ülekaalus tippspetsialistid, seejärel tehnikud või keskastme spetsialistid ning nende järel juhid. Ka ametikohtade vaates peegelduvad samad tulemused. Tippspetsialistide, tehnikute ja keskastme spetsialistide ning juhtide seas on kõige sagedasemaks töövaldkonnaks haridus, millele järgnevad kunst, meelelahutus ja vaba aeg. Erandiks olid oskustöötajad, kus kõige populaarsem töövaldkond oli kunst ja meelelahutus ning teisel kohal haridus.



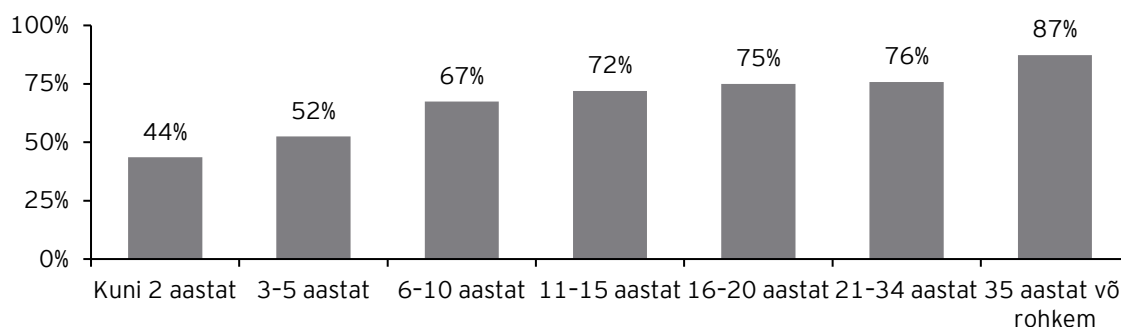
Joonis 28. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Millisel ametikohal Te lisaks õpetajaametile töötate?“ (n = 255)

8. Koostöö tegemine õpetajatöös

Koostöö selle erinevates vormides on haridussüsteemi edu võti.⁷³ Nüüdisaegse õppijakeskse õpikäsituse saavutamiseks on seetõttu Eesti hariduspoliitikas seatud eesmärgiks edendada erinevaid koostöövorme, sh nii õpetajate omavahelist, õpetajate ja õppeasutuste ning kooli ja lastevanemate vahelist kui ka kooli ja kohaliku omavalitsuse ning piirkondlike ettevõtete vahel toimuvat koostööd. Antud uuringus on fookusesse võetud õpetajate omavaheline koostöö ja koostöine õpe. Tihe koostöö ja koostöötamine tähendab, et paljud õpetajatööga seotud ülesanded täidetakse ühiselt. Sellega võidakse vähendada üksikute tööülesannete lahendamise ajakulu, aga oluline on siin ka üksteiselt õppimine ja ülesande lahendamine parimal viisil. Antud peatükis on kirjeldatud õpetajate ja direktorite veebiküsitluste tulemusi, mis käsitlevad õpetajatevahelist koostööd. Tööaja kaardistus (vt ptk 4.2 ja 4.3) hõlmas ka teisi koostöövorme, sh koostöö lastevanematega, juhtkonnaga, tugipersonaliga ning kooliväliste asutuste ja kogukonnaga laiemalt (detailemad andmed lisas 2).

8.1 Õpetajate veebiküsitluse tulemused

Varem valdkonnas tehtud uuringud on välja toonud, et õpetajatel ei jää muude ülesannete kõrvalt aega koostööks, üksteiselt õppimiseks ja kogemuste vahetamiseks.⁷⁴ Antud uuringu raames korraldatud küsitlusest selgus aga, et enamiku õpetajate hinnangul on tehtav koostöö piisav. **Ligikaudu kolm neljandikku (73%) õpetajatest teevad enda hinnangul teiste õpetajatega piisavalt koostööd** (n = 1391). Hinnang koostöö piisavusele ei erinenud märkimisväärselt maa- ja linnaliste piirkondade koolide, erinevate kooliastmete ega õppekeelega koolide õpetajate vahel. Küll aga esinesid hinnangutes olulised erinevused õpetajate tööstaaži lõikes. Tuli selgelt välja, et pikema tööstaažiga õpetajad on tehtava koostöö mahuga rohkem rahul kui lühema tööstaažiga õpetajad (vt joonis 29). Kui rohkem kui 35-aastase õpetajatöö kogemusega õpetajatest oli üheksa õpetajat kümnest koostöö mahuga rahul, siis kuni 2-aastase staažiga õpetajate hulgas olid arvulises ülekaalus koostööd ebapiisavaks pidavad õpetajad (57%; n = 62). Vaatamata kõrgemale rahulolule koostöö mahuga ei tee staažikamad õpetajad tegelikkuses rohkem koostööd (vt ptk 8.1.1), seega on tegemist pigem subjektiivse tunnetusega koostöö vajalikkuse osas.



Joonis 29. Erineva tööstaažiga õpetajate osakaal, kes teevad enda hinnangul teiste õpetajatega piisavalt koostööd (n = 1391)

Lisaks saab välja tuua, et kutseõppeasutuse üldharidusainete õpetajate (n = 117) hulgas oli koostööd piisavaks pidavate õpetajate osakaal veidi madalam (62%) kui üldhariduskoolide õpetajate hulgas (75%; n = 1272). Erinevaid õppeaineid andvaid õpetajaid võrreldes selgus, et koostöö mahuga on kõige enam rahul algõpetuse õpetajad (78%; n = 146) ja kõige vähem rahul sotsiaalainete õpetajad (61%; n = 80).

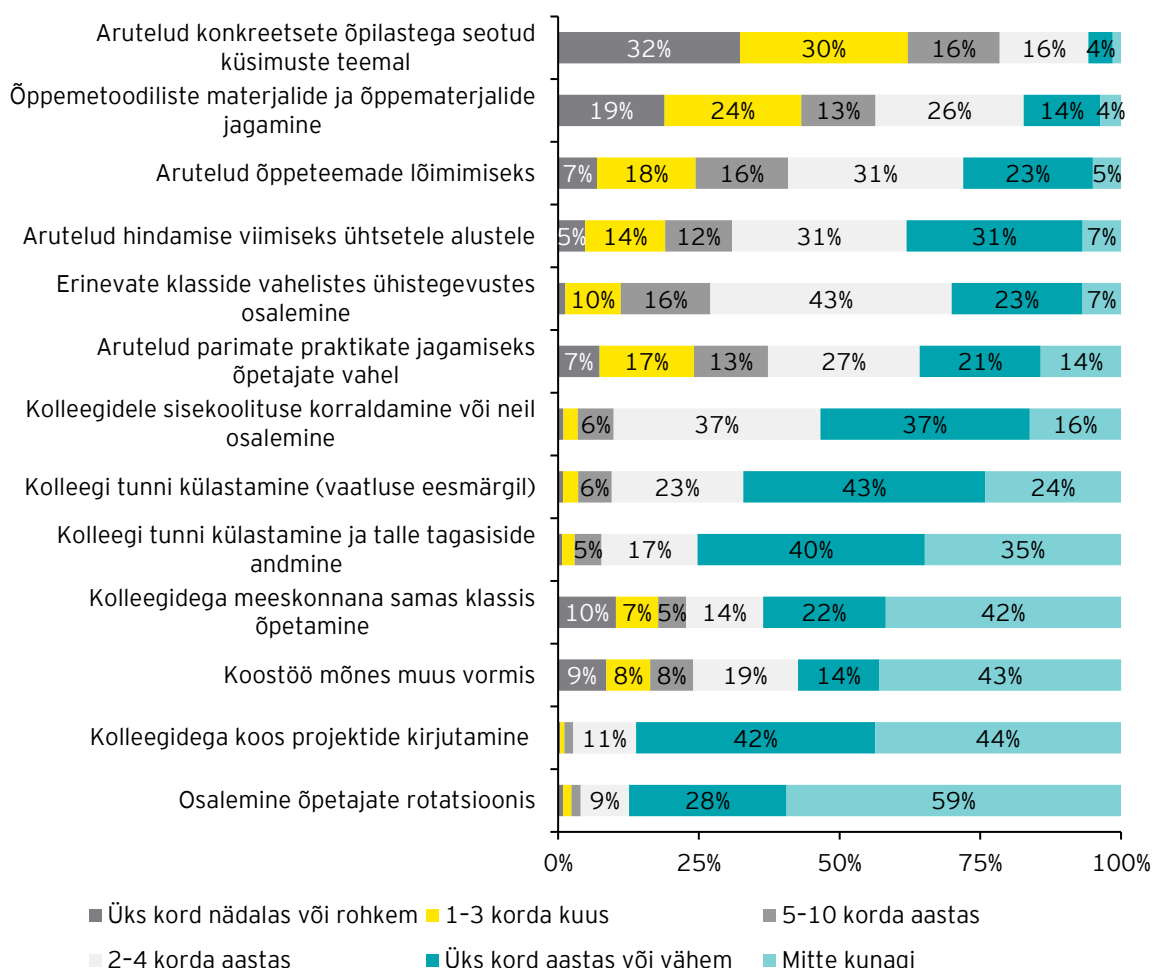
⁷³ Eesti elukestva õppe strateegia 2020

⁷⁴ Übius, U., Kall, K., Loogma, K. & Ümarik, M. (2014) „OECD rahvusvahelise õppimise ja õpetamise uuringu TALIS 2013 tulemused“ Tallinn: SA Innove.

8.1.1 Koostöö sagedus ja maht

Õpetajate seas on levinud koostöö, mis on seotud konkreetseid õpilasi või õppeaineid puudutavate küsimustega, harvem toimub koostöist õpet ning koostööd arendustegevuste raames (nt projektid). Peaaegu kõik uuringus osalenud õpetajad (98%) **arutavad teiste õpetajatega konkreetsete õpilastega seotud küsimusi** (nt õpilaste õppeedukus), kellest ligikaudu kolmandik teeb seda vähemalt korra nädalas ning peaaegu kaks kolmandikku vähemalt korra kuus (vt joonis 30). Selliste arutelude ajaline kulu jääb ühe korra kohta tavaliselt alla 2 tunni, vaid 11% õpetajatest märkis, et neil kulub sellele keskmiselt rohkem aega (vt joonis 31).

Levinud on ka muu tavapärase õppetööga seotud koostöö tegemine. **Õppematerjale ja õppemethodilisi materjale jagavad** omavahel 96% uuringus osalenud õpetajatest, kellest peaaegu pooled teevad seda vähemalt kord kuus. Ajalises mõttes ei ole tegemist mahuka tegevusega, kuna üldiselt ei kuluta õpetajad sellele korraga üle tunni, sagedasti isegi alla poole tunni (vt joonis 31). Enamik õpetajaid (üle 90%) peavad teiste õpetajatega ka **arutelusid õppeteemade lõimimiseks ja hindamise ühtsetele alustele viimiseks**, kuid see ei toimu tavaliselt igapäevaselt, vaid pigem kord õppeaasta või õppeveerendi jooksul. Nimetatud arutelud kestavad tavaliselt kuni tund aega ja on harva üle 2 tunni.

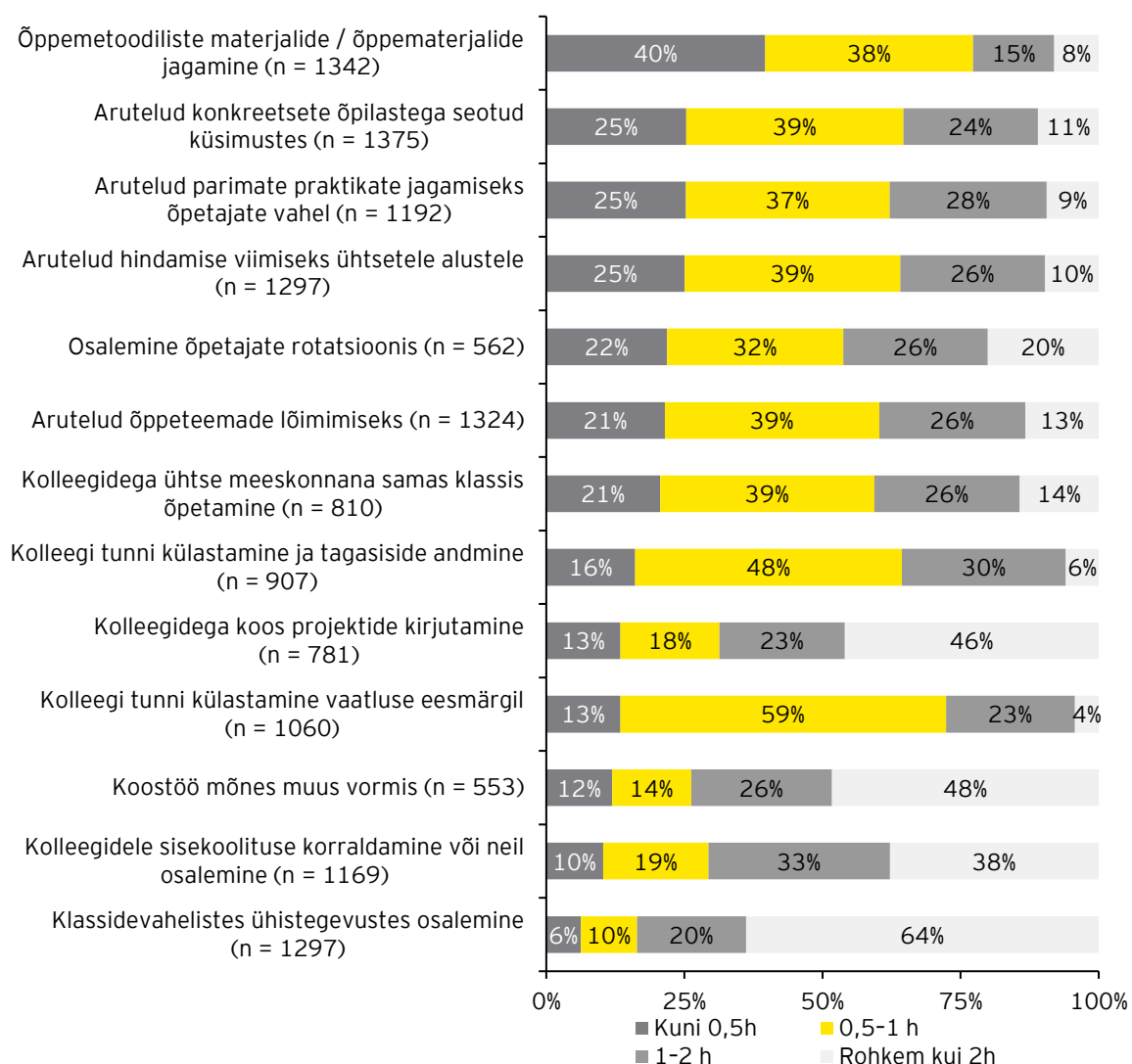


Joonis 30. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Kui sagedasti ja millisel viisil Te teete õpetajatöös koostööd teiste õpetajatega?“ (n = 1440)

Koostöisest õppes on õpetajate enda hinnangul kõige levinum parimate praktikate jagamine õpetajate vahel lihtsalt arutelude käigus (seda teeb 86% õpetajatest). Umbes veerand (24%) õpetajatest peab selliseid arutelusid enda sõnul vähemalt korra kuus. Õpetajad täpsustasid, et

vestlusi ja arutelusid peetakse teiste õpetajatega ka üldiseks kogemuste vahetamiseks ning kolleegide nõustamiseks (13% vastanutest tõi selle välja „koostöö mõnes muus vormis“ selgitusena). Enamik õpetajaid (86%) nimetasid koostöövormina ka kolleegilt kolleegile suunatud sisekoolitusi, kuid need toimuvad harva (kõige rohkem paar korda aastas). Teise õpetaja tunni küllastamist tuleb tavaliselt ette korra aastas või harvem, levinum on tunnis osalemine vaatlejana (seda on teinud 76% õpetajatest) ning vähem levinud tagasiside andmisega külustus (seda on teinud 65% õpetajatest). Õpetajate rotatsioonis on vähemalt korra osalenud ligikaudu 41% õpetajatest, kuid pigem ühekordse tegevusena. Seega saab öelda, et enamik õpetajatest on koostöise õppega kokku puutunud, kuid seda tehakse pigem harva.

Muudest koolieluga seotud koostöövormidest võib välja tuua õpetajate osalust **klassidevahelistes ühistegevustes** (seda teevad 93% õpetajatest), mida tehakse tavaliselt mõned korrad aastas, kuid mis võib olla ajaliselt teistest koostöötegevustest mahukam (vt joonis 30 ja 31). Tuleb ette ka kolleegidega koos erinevate **projektide kirjutamist** (seda on teinud 56% õpetajatest), kuid seda tehakse pigem harva (üldiselt mitte sagedamini kui kord aastas).



Joonis 31. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Milline on koostöövormide ajaline kestus (keskmiselt ühe korra kohta)?“

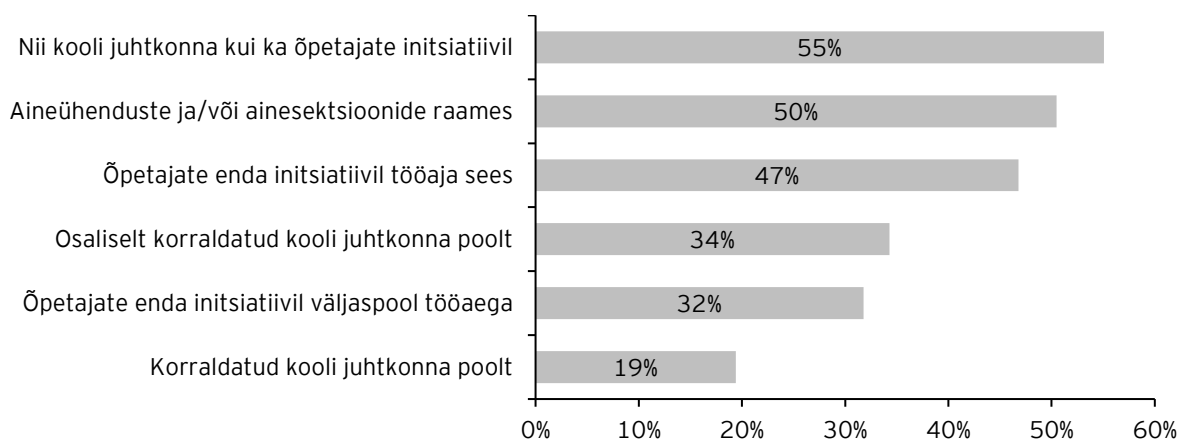
Muude koostöövormidena toodi välja peamiselt ühiste ürituste korraldamist koostöös teiste õpetajatega (nt koolipeod, kontserdid, spordipäevad, näitused, tähtpäevad, jõulupeod jne), mida mainis ligikaudu veerand (24%) vastanutest, ning ühiste õppekäikude ja ekskursioonide planeerimist

ja läbiviimist (8% vastanutest). Harvemini mainiti teiste õpetajatega koostöö tegemise all koolitustel käimist ja uute teadmiste jagamist, õppematerjalide ühist koostamist ja jagamist, meetodikaühendustes osalemist, õppeainete lõimimist ning teema- või projektipäevade ja -nädalate läbiviimist. Lisaks nimetati veel ühist esinemiste korraldamist, ainevõistluste korraldamist, õpetajate huvitegevust (nt rahvatants, koorilaul), õpilasvahetusi, koostööd kohalike ja rahvusvaheliste sõpruskoolidega, koostööd teiste õpetajate ja tugitöötajatega HEV-õpilaste toetamisel, mentorlust, ühiseid ajurünnakuid erinevate dokumentatsioonide väljatöötamisel (nt kooli kodukord) ja palju muud. Kõiki neid tegevusi nimetas alla 10% muid koostöövorme kirjeldanud õpetajatest.

Selgub, et enamik õpetajate hulgas levinud koostöövormidest on ajaliselt vähemahukad. Näiteks teevad õpetajad iganädalaselt või igakuiselt koostööd konkreetsete õpilastega seotud küsimuste puhul, kuid sellise tegevuse maht jääb tavaliselt alla 1-2 tunni. Ka õppeainete ettevalmistamise ja läbiviimisega seotud koostöö, mis on õpetajate seas küllalt levinud, ei ületa tavaliselt 2 tundi. Ajamahukamad koostöötegevused, nagu teiste õpetajatega projektide kirjutamine ja sisekoolitused, on üldiselt vähem levinud ja harvemad. Erandiks on klassidevahelistes ühistegevustes osalemine, mis toimub enamasti korra veerandis või poolaastas. See näitab, et koostöö tegemine ei moodusta õpetajate tööajast tavaliselt märkimisväärselt mahukat osa. **Seejuures ei ilmnenud koostöö mahus ega sageduses märkimisväärsid erinevusi maa- ja linnaliste piirkondade koolide, erinevate kooliastmete, õppekeelte, õpetatavate õppeainete ega erineva tööstaažiga õpetajate vahel.** Siinkohal on tähelepanuväärne, et koostöö maht ja sagedus ei olnud erineva tööstaažiga õpetajatel oluliselt erinev, vaatamata sellele, et staažikamad õpetajad on koostöö mahuga oluliselt rahulolevamad (vt joonis 29).

8.1.2 Koostöö korraldus

Õpetajatevaheline koostöö toimub erinevas vormis, mistõttu võib see olla korraldatud ka erineval viisil. Koostöö korraldus võib sõltuda konkreetsest koolist (nt kelle initsiatiivil koostöö algatatakse), aga ka tegevuse sisust. Õpetajate vastustest nähtub, et initsiatiivi õpetajatevaheliseks koostööks on tulnud nii kooli juhtkonnalt kui ka õpetajatelt endilt (vt joonis 32). Kõige levinum on see, et koostööd on algatanud mõlemad osapooled (55% vastanutest), kuid on ka selliseid tegevusi, kus initsiatiiv tuleb õpetajatelt endilt kas tööaja sees (47% vastanutest) või väljaspool tööaega (32%). Samuti on koostöövorme, mis on korraldatud kooli juhtkonna poolt kas osaliselt (34% vastanutest) või täielikult (19% vastanutest). Koostööd tehakse sagedasti ka aineühenduste ja/või aineseksioonide raames (50% vastanutest).



Joonis 32. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Kuidas on õpetajatevaheline koostöö Teie koolis korraldatud?“ (n = 1391). Õpetajatel paluti valida kõik sobivad variandid.

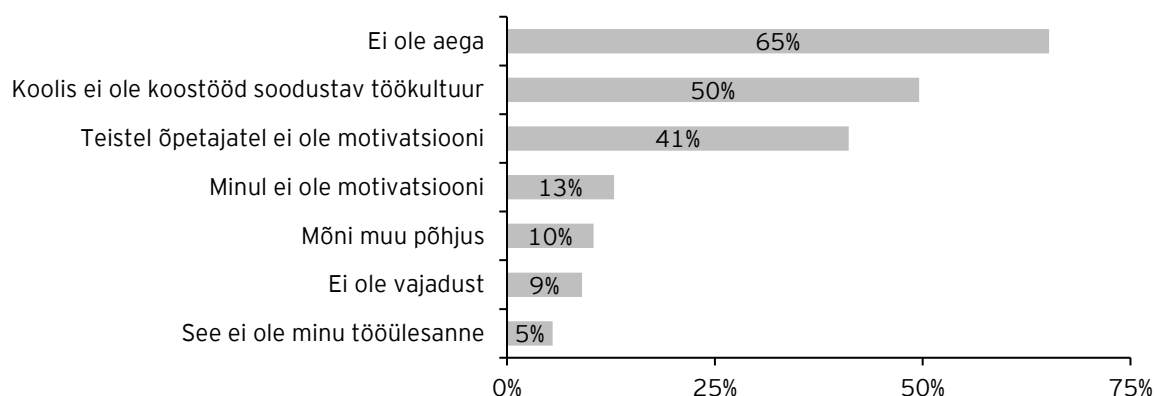
Koostöö korralduse küsimuses ilmnes sihtgruppide võrdluses huvitavaid erinevusi. Näiteks on kooli juhtkonna poolt korraldatud koostöö linnalistes piirkondades mõnevõrra sagedasem kui maapiirkondades (vastavalt 21% ja 15% vastanutest, valimi suurus vastavalt n = 956 ja n = 435).

Samuti on kooli juhtkonna poolt korraldatud koostööd venekeelse õppega koolides rohkem kui eestikeelse õppega koolides (vastavalt 34% ja 16% vastanutest, valimi suurus vastavalt n = 205 ja n = 1042).

Aineühenduste või -seksioonide raames toimub koostöö linnaliste piirkondade koolides sagedamini kui maapiirkondade koolides (vastavalt 58% ja 35% vastanutest, valimi suurus vastavalt n = 956 ja n = 435). Samuti toimub seda gümnaasiumites rohkem kui põhikoolides (vastavalt 57% ja 35% vastanutest, valimi suurus vastavalt n = 235 ja n = 465). Ainevaldkondade võrdluses on aineühenduste raames tehtav koostöö kõige madalam kunsti ja käsitööainete õpetajate seas (37% vastanutest; n = 126).

8.1.3 Koostööd takistavad tegurid

Uringust selgus, et 73% õpetajatest teeb enda hinnangul teiste õpetajatega piisavalt palju koostööd (n = 1391). Ligikaudu iga neljas õpetaja (27% vastanutest) peab koostööd aga ebapiisavaks. Koostööd ebapiisavaks pidanud õpetajate hinnangul on **peamiseks koostööd takistavaks teguriks ajapuudus** (65% vastanutest; vt joonis 33). Iga teine koostööd ebapiisavaks pidanud õpetaja leidis, et nende **koolis ei ole vastavat töökultuuri, mis soodustaks koostöö tegemist**. Siia alla võib käia ka füüsiline keskkond (nt sobivate ruumide puudus). Sagedase takistusena toodi välja ka **teiste õpetajate motivatsiooni puudumist koostöö tegemiseks** (41% vastanutest), samal ajal kui enda motivatsioonipuudust märgiti oluliselt harvemini (13% vastanutest). Selle põhjuseks võib olla asjaolu, et koostööks mittemotiveeritud õpetajad võisid koostööd piisavaks pidada ning ei kajastu seega ka vastustes.



Joonis 33. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Mis on Teie jaoks takistav tegur teiste õpetajatega koostöö tegemisel?“ (n = 365)

Iga kümnes vastanu leidis, et teiste õpetajatega koostöö tegemisel on takistuseks veel mõni muu põhjus. Selgitust andnud õpetajad tõid välja peamiselt järgmised tegureid:

- ▶ Ollakse ainus oma aine õpetaja koolis, mistõttu pole oma valdkonnas kellegagi koostööd teha.
- ▶ Ollakse uus töötaja, mistõttu ei tunta kolleege veel väga hästi ja alles n-õ sulandutakse kollektiivi.
- ▶ Suur töökoormus ei võimalda koostööd teha, sest ollakse liiga väsinud.
- ▶ Töötatakse erineval ajal (tunniplaanid on õpetajatel erinevad) ja/või osalise koormusega, mistõttu on keeruline leida koostöö tegemiseks ühist aega.
- ▶ Õpetajate huvid ei kattu.

Koostööd takistavates tegurites olid erinevad õpetajad enamasti üksmeelel. Siiski ilmnas, et staažikamad õpetajad peavad koostööd vähem vajalikuks. Lisaks näitasid tulemused, et koostööd soodustava töökultuuri puudumist peetakse maapiirkonna koolides veidi suuremaks takistuseks kui linnaliste piirkondade koolides (vastavalt 57% ja 47% vastanutest, valimi suurused vastavalt n = 95

ja n = 270). Samuti tõid eesti õppekeelega koolide õpetajad koostööd soodustava töökultuuri puudumist välja sagedamini (52%, n = 273) kui venekeelse õppega koolide õpetajad (32%, n = 50).

Kokku peavad ligikaudu kolm neljandikku õpetajatest koostööd piisavaks, mida tuleks käsitleda siiski eelkõige õpetajate tajuna koostöö vajaduse kohta, mitte tegelikku koostöö mahtu kajastava näitajana (vt alapeatükk 9.1.1). Uuringu tulemused näitavad, et õpetajatevahelise koostöö ja koostöise õppe olulisus õppijakeskse lähenemise saavutamisel ei ole jõudnud õpetajate teadvusesse (eelkõige staažikamate õpetajate puhul). Nii õpetajad kui direktorid tõid välja, et koostöö tegemise eelduseks on koostöö olulisuse teadvustamine ning motivatsioon koostööd teha. Seega on oluline tegeleda ka teadlikkuse tõstmisega koostöö vajalikkusest ja kasulikkusest.

Ka varasemast TALIS-e andmete põhjal tehtud analüüsist nähtus, et Eesti õpetajatel on näiteks Soome ja Inglismaa kolleegidega võrreldes töös suurem autonoomsus (vabadus ise otsustada nt õppesisu üle, hindamises, korra tagamise meetodite ja materjalide valikul) ning teadmistes ollakse võrdväärseid teistega, kuid koostöö vallas saadi teiste riikidega võrreldes pigem keskmine tulemus.⁷⁵ Kuna koostööd ebapiisavaks pidavate õpetajate (27% vastanutest) hinnangul oli peamiseks koostööd takistavaks teguriks ajapuudus, analüüsitakse antud uuringuga ka seda, milline on õpetajate tööaja kasutus ning mille arvelt oleks võimalik leida rohkem aega koostööks.

8.1.4 Võimalused koostöö suurendamiseks

Kõige sagedamini arvasid õpetajad, et **parim viis leidmaks aega koostöö tegemiseks on vähendada kontakttundide koormust nädalas**. Antud lahendust pakkus pea iga kolmas õpetaja ning seejuures pakuti ka konkreetseid kontakttundide maksimaalmäärasid, mis varieerusid 15-st 20-ni. Näiteks pakuti järgmiseid variante:

- ▶ „Vähendada kontakttundide arvu koormuse määramisel, st kehtestada riiklikul määral kontakttundide maksimaalne määr, näiteks 20 tundi, kool ise annab võimaluse õpetajatel üldtööaja sees koostööd ja projekte korraldada. Kahjuks ei jäta just suur kontakttundide arv võimalust õpetajatel olla koostöös loovad.“
- ▶ „Õppeprotsess on niigi pingeline ja klassijuhatajatöö ning tundide planeerimine, õppematerjalid, tööde parandamine. Siit ei ole küll võimalik midagi ära võtta. Tunnikoormuse vähendamine on ainuke, mis võimaldab aega leida.“
- ▶ „Enamikus koolides tuleb oma 958 euro väljateenimiseks teha vähemalt 24 kontakttundi, aga seda on juba liiga palju. Normkoormus peaks olema maksimaalselt 18 tundi ja vabanevad 6 tundi saaks suunata koostöö arendamisele.“

Pakuti ka seda, et koostöö suurendamiseks **tuleks määrata konkreetne, regulaarne aeg tööaja sees, mis oleks pühendatud koostöö tegemisele**. See võiks olla tavapärane koosolek või lausa terve koostööpäev/metoodikapäev. Näiteks pakuti järgmisi lahendusi:

- ▶ „Sama eriala õpetavatel inimestel võiks olla 1x nädalas tunniplaanis vaba tund samal ajal keset koolipäeva.“
- ▶ „Lisada tunniplaani nt üks tund kõikidele õpetajatele, et kõik saaksid teha midagi koos.“

Mõnel juhul on antud lahendust plaanis koolis rakendada: “Päeva keskel tunniajane paus õpetajate koostöö jaoks (õpilased söövad samal ajal). Seda süsteemi katsetatakse meie koolis järgmisel õppeaastal.” Kohati on see ka juba isegi kasutusel: “Õnneks on meie kooli juhtkond koostanud tunniplaani selliselt, et korra nädalas, kolmapäeviti, toimuvad nn töökoosolekud, mille ajaline kestvus on 2 tundi. Sellel töökoosolekul on kohustus osaleda kõigil õpetajatel. Selle aja sisse on võimalik planeerida ka õpetajate omavahelist koostööd.”

⁷⁵ Allikas: Schleicher, A. (2011) „Building a High-Quality Teaching Profession: Lessons from around the World” OECD Publishing.

Lisaks leiti veel, et õpetajatele erinevate väljasõitude ja ühisürituste korraldamine lähendab kolleege ning soodustab seeläbi koostööd („Võib-olla saab koostööd arendada ühiste õppekäikudega – kui organiseeritakse konkreetseid ühiskoolitusi, koosviibimisi ja seminare, siis seal toimub koostöö tavaliselt intensiivsemalt“). Koostöistele tegevustele senisest enama aja leidmiseks tuleks õpetajate hinnangul **vähendada ka ebavajalikku aruandlust** („Õpetajatel on liialt palju bürokraatlikku paberimajandust“; „Mistahes koolivälise ürituse jaoks peab täitma hulgaliselt pabereid, lubasid, korraldama juhendamised ja pärast kirjutama aruande“) või **korraldada paremini õppematerjalide jagamine ja koostamine, et vähendada tundideks ettevalmistamise aega** („Võiks olla riiklik, kontrollitud süsteem, koduleht, kus kõik õpetajad saavad oma materjale jagada“). Nii mõnigi arvas, et koostööd annaks arendada õpetajate jaoks ebavajalike **kohustuslike koosolekute ja koolituste arvelt** („Vähem kohustuslikke koosolekuid, sest sageli ei puuduta need kõiki õpetajaid“; „Mõttete koolituste arvelt“; „Õpetajate omavahelise koostöö jaoks aja leidmine võiks osaliselt tulla paremini juhitud koosolekute arvelt, kus oleksid kohal ainult need õpetajad ja teised kooli töötajad, kelle seal viibimine on vajalik ning kui käsitletakse ainult osasid õpetajaid puudutavaid küsimusi, võiks teised töötajad saada kasutada aega omavaheliseks koostööks“) või **vahetundide ajal**. Viimast eriti juhul, kui muuta üks vahetund pikemaks (nt ühise lõunasöögi näol).

Ühe ideena pakuti ka iganädalaselt ühe terve tööpäeva eraldamist õpetajatevaheliseks koostööks:

- ▶ „Kokkuvõttes võimaldaks koostöö iseenesest aega kokku hoida, õpilase koolipäev muutuks terviklikumaks ja seostatumaks ja õppetöö seeläbi efektiivsemaks. Tundide ühine planeerimine samas klassis õpetavate õpetajate vahel peaks toimuma vähemalt kord nädalas. Logistiliselt on see väga keeruline, sest õpetajad õpetavad mitmes eri klassis ja peaksid osalema erinevatel koosolekutel. Õpetajate koostöö ajaks (tundideks, päevaks) õpilastele organiseerida iseseisev töö. /.../ Ehkki kokkuvõttes võidaksid sellest koostööst kõik osapooled ka ajas (seoses efektiivsuse tõusuga), siis probleem on selles, kuidas leida aega sellise töökultuuri juurutamiseks. Natuke hullumeelsena kõlava ettepanekuna pakun välja, et vähemalt üleminekuperioodil võiks olla esmaspäev õpetajate vahelise koostöö päev alates nendest klassidest, kus enam klassiõpetajat ei ole (Eestis tavaliselt 4.-5. klass). Aga see päev võib olla ka nädala keskel. Ja selle ajal 4/5-12 klassi õpilasi koolis ei ole ning nad tegelevad iseseisva tööga.“

Veebiküsitlusele vastanute seas oli nii neid, kes leidsid, et koostöö sujub hästi, kui ka neid, kelle kogemusel on koostöö tegemine problemaatiline:

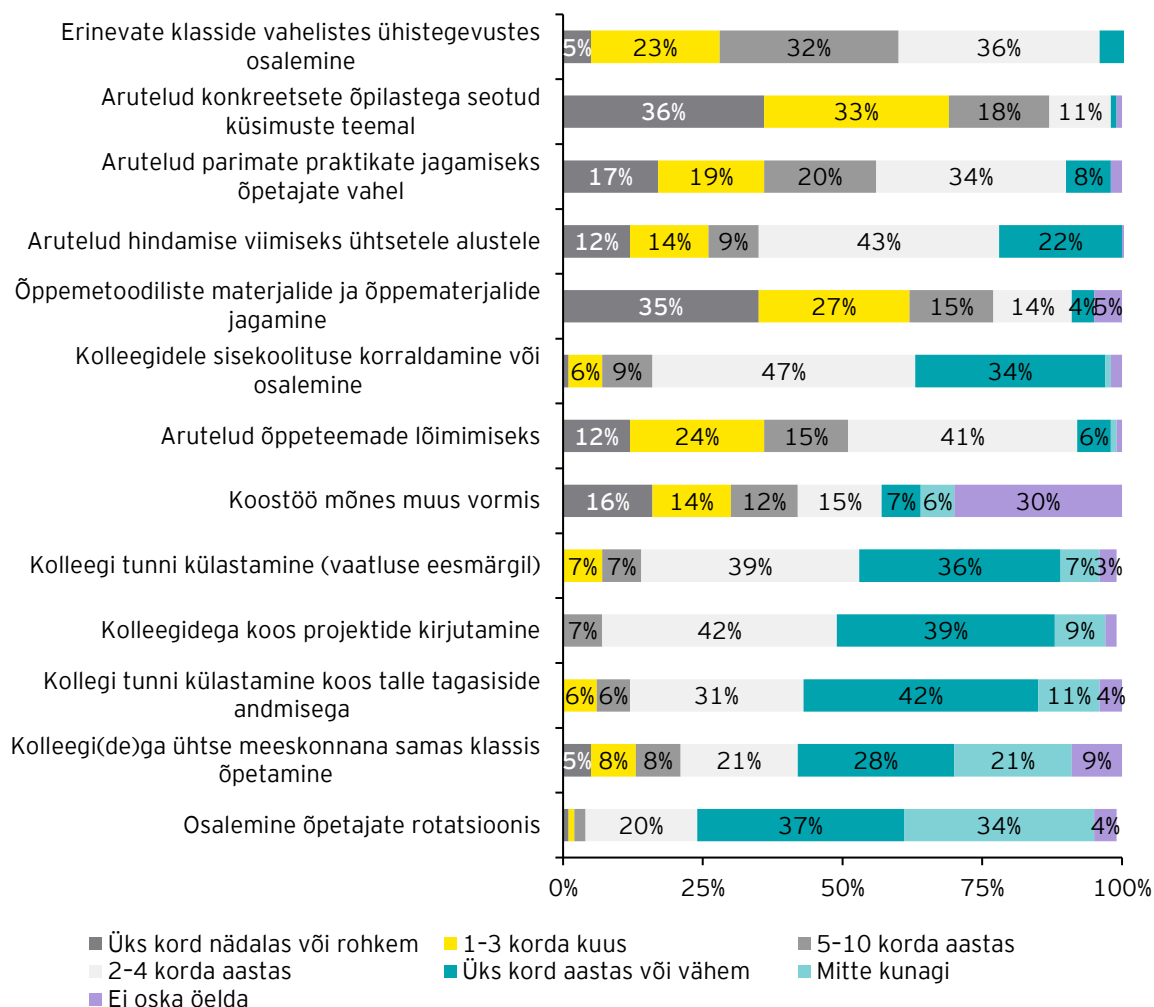
- ▶ „Õpetajate vaheline koostöö toimub orgaaniliselt ja loomulikult. Kui on tagatud õpetajatele koosviibimis- ja suhtlemisvõimalus, siis koostöö toimib.“
- ▶ „Leiab alati aega, kui osapooled on huvitatud.“
- ▶ „ /.../ minu meelest ei ole küsimus niivõrd koormuses, kuivõrd selles, et õpetaja peab nägema, et koostööd tehes on tulemused kõigil paremad, lastel on huvitavam ja nad tahavad parema meelega töötada. Lõpuks see pingutus tasub ennast ära.“
- ▶ „Küsimus ei ole ajas, küsimus on soovis!“
- ▶ „Kui õpetajatel on huvi suurendada koostööd, siis leitakse aeg hõlpsasti. Kui aga õpetaja keskendub ainult oma õppeainele, siis ei olegi võimalik leida seda kohta, mille arvelt suurendada koostööd.“
- ▶ „Õpetajatel võiks endal olla rohkem motivatsiooni koostöö tegemiseks ja parimate praktikate jagamiseks.“
- ▶ „Õpetajate vahel ilmselgelt valitseb konkurents (koormuste jagamine, tunnustamine, projektidesse valimine jne)! Ei olda huvitatud oma materjalide jagamisest, et kolleegi elu kergendada, ise mingit kasu saamata.“
- ▶ “ ... Raske on minna oma ideedega, kui ei ole õpetajate seas kaasatulejaid. Pidev ving ja virisemine ei aita kuidagi kaasa.“

8.2 Direktorite veebiküsitluse tulemused

Direktorite hinnangud õpetajate vahel tehtava koostöö piisavusele olid mõnevõrra madalamad kui õpetajate enda puhul, kuid siiski oli ka koolijuhtide seas arvulises ülekaalus need, kes usuvad, et nende õppeasustuses teevad õpetajad omavahel piisavalt palju koostööd (63% vastanutest, n = 217). Seejuures ei ilmnenud sihtgruppide võrdluses olulisi erinevusi.

8.2.1 Koostöö sagedus ja maht

Direktoritelt uuriti ka, milliseid koostöövorme ja millises mahus nende koolis rakendatakse. Kui õpetajad vastasid sellele küsimusele oma isiklikust perspektiivist, siis direktorid vastasid kõikide oma kooli õpetajate kohta. Nii nagu õpetajad, vastasid ka direktorid, et kõige sagedamini seisneb õpetajatevaheline koostöö nende omavahelistes **aruteludes konkreetsete õpilastega seotud küsimuste teemal ning õppemetoodiliste materjalide ja õppematerjalide jagamises** (vt joonis 34). Nimetatud koostöötegevusi teevad direktorite vastuste põhjal vastavalt 69% ja 62% kooli õpetajad, seejuures veidi enam kui iga kolmas direktor märkis tegevuse sageduseks kord nädalas või rohkem. Ligikaudu kolmandikus koolides toimuvad direktorite sõnul vähemalt korra kuus ka arutelud parimate praktikate jagamiseks ja õppeteemade lõimimiseks.



Joonis 34. Direktorite veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Kui sagedasti ja millisel viisil teevad Teie kooli õpetajad omavahel koostööd?“ (n = 217)

Sarnaselt õpetajate poolt antud vastustega selgus ka direktorite küsitlusest, et teiste õpetajate tundide küllastamist (nii vaatluse eesmärgil kui ka tagasiside andmisega) või meeskonnaga õpetamist toimub vähe. Umbes viiendikus koolides pole näiteks meeskonnana õpetamist kunagi toimunud ning vaid umbes iga kümnes koolis tehakse seda iganädalaselt või igakuiselt.

Antud küsimuses erinevate koolide vahel (erinev töötajate arv, õppekeel, õppeasutuse tüüp, kooli asukoht) olulisi erinevusi ei ilmnenu.

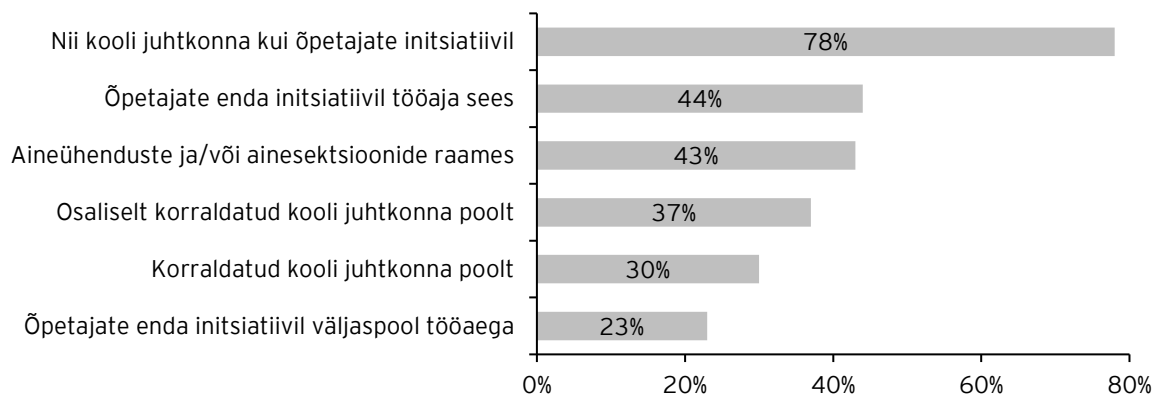
64% direktoritest märkis, et nende kooli õpetajad on teinud omavahel koostööd ka mõnel muul viisil, mida ei ole loetelus välja toodud. Sarnaselt õpetajatega toodi selgitustena välja peamiselt **ühiste ürituste ettevalmistamist ja läbiviimist**, mida mainis 42% vastanutest. Nimetati näiteks ühiseid tähtpäevade tähistamisi, kollektiivi reise, tervisepäevi, tantsu- ja lauluvõistluseid, aineteüleseid õppekäike, ühiseid klassiekskursioone ning sõpruskoolidevahelisi üritusi, matkasid, sünnipäevade tähistamisi ja muud seesugust. 16% vastanutest kirjeldasid ka erinevaid **regulaarseid infotunde ja koostööle pühendatud koosolekuid või ümarlaudu** (nt „Iganädalalane temaatiline koostöötund“, „Kaks korda nädalas infotunnid kõikidele töötajatele, kus jagatakse kogemusi koolitustelt, analüüsitakse õpilastega korraldatud sündmuseid, tõstatatakse probleeme ja pakutakse lahendusi“, „2-4 korda kuus niinimetatud eestvedajate koosolek (kooliarendus, projektide, sündmuste ettevalmistus jms)“). Küllalt sageli mainiti ka **ainekomisjonide või -rühmade nõukodasid või töörühmi ja koolisiseid projekte** (vastavalt 14% ja 10% vastanutest). Lisaks nimetati veel õpetajate sagedast igapäevast suhtlust ning vestluseid mitteformaalsetel kokusaamistel, õppeteemade integreerimist (nt „Meie koolis on õppeastad pühendatud ühele teemale, mis nõuab pidevat õpetajate vahelist koostööd“, „Õppeainete teemade omavaheline lõimimine. Õpetajate toa seinal on iga klassi jaoks terve kuu ainete kaupa temaatiline plaan, mida õpetajad täiendavad, leides häid võimalusi ainetevaheliseks lõimumiseks. See plaan annab õpetajatele hea ülevaate, kus ja millal läbitakse sama teema“), õpitubade korraldamist ning kooli metoodilise baasi loomist õppematerjalide ja metoodikate jagamise teel. Nimetati ka konkreetseid koostööd arendavaid projekte, nagu näiteks „Tagasi kooli“, kus kooli küllastavad külalisõpetajad erinevatest eluvaldkondadest, ja „Tagasi oma kooli“, kus õpetaja korraldab kolleegidele õppekäigu oma endisesse kooli.

Õpetajate ja direktorite vastuste võrdluses selgus, et **direktorid olid läbivalt koostöö sageduse osas veidi optimistlikumad kui õpetajad**. Kõikide tegevuste puhul oli direktorite keskmine hinnang koostöö sagedusele kõrgem kui õpetajatel ja varianti „mitte kunagi“ valisid direktorid alati harvemini kui õpetajad. Eriti suured erinevused tulid ilmsiks näiteks järgmistes tegevustes: osalemine õpetajate rotatsioonis, kolleegidega koos projektide kirjutamine, koostöö mõnes muus vormis, kolleegidega ühtse meeskonnana samas klassis õpetamine.⁷⁶ Erinevus direktorite ja õpetajate vastustes võib tuleneda sellest, et õpetajad vastasid individuaalsest perspektiivist, kuid direktorid kogu kooli õpetajate kohta. Samas võib tuleneda see aga ka koostöö toimimise erinevast tajumisest.

8.2.2 Koostöö korraldus

Direktoritelt uuriti ka, kuidas nende koolis õpetajatevaheline koostöö korraldatud on. Sarnaselt õpetajatega vastati kõige sagedamini, et õpetajatevaheline koostöö on korraldatud **nii kooli juhtkonna kui õpetajate endi initsiatiivil** (78% vastanutest). Veidi alla poole direktoritest märkis, et koostöö toimub ka **omaalgatuslikult, õpetajate endi initsiatiivil tööaja sees ning aineühenduste ja/või aineseksioonide raames**. Kõige vähem tehakse direktorite hinnangul sellist õpetajatevahelist koostööd, mis on korraldatud omaalgatuslikult õpetajate poolt ja toimub väljaspool tööaega.

⁷⁶ Nimetatud tegevuste puhul oli õpetajate ja direktorite osakaal, kes ütlesid, et seda tegevust ei tehta mitte kunagi, vastavalt 59% vs 34% (rotatsioon), 44% vs 9% (kolleegidega projektide kirjutamine), 43% vs 6% (mõnes muus vormis koostöö) ning 42% vs 21% (meeskonnana õpetamine).



Joonis 35. Direktorite veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Kuidas on Teie koolis õpetajatevaheline koostöö korraldatud?“ (n = 217)

Sihtgruppide võrdluses ilmnas, et linnaliste piirkondade koolides teevad õpetajad direktorite hinnangul aineühenduste raames sagedamini koostööd kui maapiirkonna koolides (vastavalt 58% ja 29% vastanutest; valimi suurused vastavalt n = 106 ja n = 111). Lisaks ilmnas tendents, et mida suurem on kool, seda rohkem tehakse koostööd aineühenduste raames (nt 0–9 töötajaga koolides märkis antud varianti 22% vastanutest, samas kui 50–99 töötajaga koolides 68% vastanutest; valimi suurused vastavalt n = 36 ja n = 56). Suurema töötajate arvuga koolides on direktorite sõnul koostöö korraldatud ka kooli juhtkonna poolt sagedamini kui väiksemates koolides (vt tabel 10).

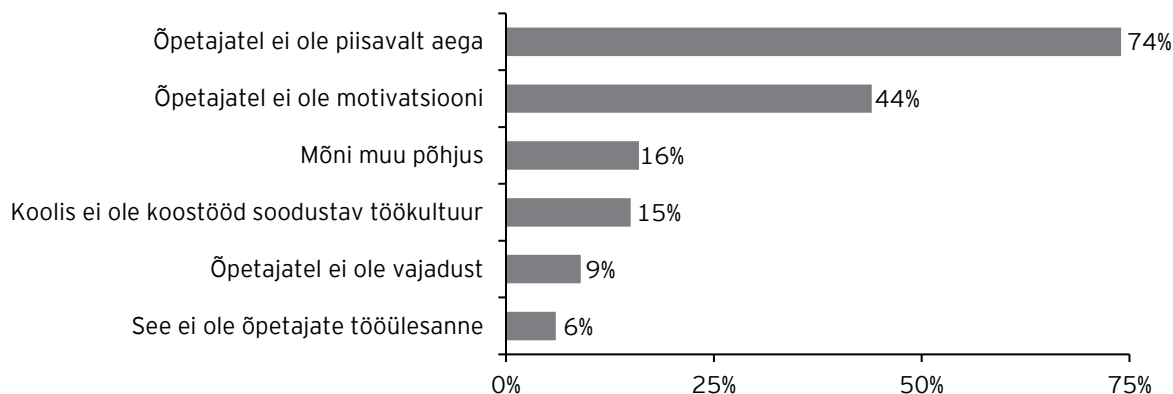
Tabel 10. Direktorite veebiküsitluse tulemused: õpetajatevahelise koostöö korraldamine kooli juhtkonna poolt

Täistööajaga ametikohtade arv	Vastanute osakaal, kelle koolis on õpetajatevaheline koostöö korraldatud juhtkonna poolt	Valimi suurus
0-9 töötajat	11%	36
10-24 töötajat	28%	69
25-49 töötajat	32%	47
50-99 töötajat	39%	56
100-155 töötajat	67%	9

Õpetajate ja direktorite vastuste võrdlusest võib välja tuua, et kui ainult kooli juhtkonna poolt korraldatud koostööd tõi välja 30% direktoritest, siis õpetajate seas oli samal seisukohal 19%. Väljaspool tööaega teeb omaalgatuslikult koostööd enda sõnul 32% õpetajatest, samas kui taolist koostöökorraldust rakendatakse 23% direktorite arvates.

8.2.3 Koostööd takistavad tegurid

Veidi enam kui iga neljanda koolijuhhi hinnangul ei tee tema kooli õpetajad omavahel piisavalt palju koostööd. Sarnaselt õpetajatega on ka koostööd ebapiisavaks pidavate direktorite hinnangul kõige sagedasem takistus koostöö tegemisel aja puudus (74% vastanutest; vt joonis 36). Veidi vähem kui pooled direktorid oli ka arvamusel, et õpetajatel puudub koostöö tegemiseks motivatsioon. Koostööd mittesoodustav töökultuur on oluliseks takistuseks 15% direktorite hinnangul. Võrdluseks arvas aga lausa iga teine õpetaja, et koostööd on raske teha just seetõttu, et kooli töökultuur ei ole selleks vastav. Vajaduse puudust või asjaolu, et koostöö tegemine ei ole õpetajate tööülesanne, märkis 6% direktoritest.



Joonis 36. Direktorite veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Mis on Teie hinnangul Teie kooli õpetajate jaoks takistavaks teguriks omavahelise koostöö tegemisel?“ (n = 80)

16% direktoritest märkis, et nende koolis on õpetajatel omavahelise koostöö tegemisel takistuseks mõni muu põhjus, mida põhjendati peamiselt järgmisi tegureid välja tuues:

- ▶ **Mitmes erinevas koolis töötamine** („Mitmed õpetajad õpetavad ka naaberkoolides“; „Paljud õpetajad töötavad mitmes koolis, mistõttu kannatab koolisisene koostöö - õpetajad on koolimajas erinevatel päevadel“)
- ▶ **Õpetajate tööpäevad on erineva ajakavaga** („Tunniplaanid ei kattu“; „Erinevatest õppekavadest lähtuvalt muutuv tunniplaan“)
- ▶ **Probleem on õpetajate suhtumises: õpetajad on kinnised, mugavad ja kardavad muutuseid** („Koostöö eeldab mugavustsoonist välja tulemist - õpetaja peab leidma aega ja soovi õppeainete lõimiseks“; „Kaua aega koolis töötanud õpetajad kardavad muutusi ja seetõttu tunnevad end koostöös kolleegidega ebakindlalt“; „Eesti õpetaja on väga kinnine“)

Sihtgruppide vahel antud küsimuses märkimisväärseid erinevusi ei ilmnunud.

8.2.4 Võimalused koostöö suurendamiseks

Sarnaselt õpetajate veebiküsitlusega kaardistati ka koolijuhtide seas, mille arvelt võiks nende hinnangul õpetajate tööaja sees koostööks rohkem aega leida. Küsimuse muudab veelgi asjakohasemaks see, et vähese koostöö peamine põhjus on nii direktorite kui õpetajate arvates aja puudus. Nii nagu õpetajate puhul, oli ka direktorite seas kõige sagedasem arvamus, et **parim viis leidmaks rohkem aega õpetajatevaheliseks koostööks on vähendada kontakttundide arvu**. Sellisel arvamusel oli peaaegu iga kolmas vastanu ning üldjuhul pakuti välja, et kontakttundide arv nädalas peaks olema 18:

- ▶ „Tuleks vähendada õpetajate kontakttundide arvu nädalas, see võiks olla maksimaalselt 18.“
- ▶ „Kontakttundide vähendamine, kui näiteks palgafond lubaks 18 tunniga maksta õpetajale täiskoormuse eest palka, saaks kaasata rohkem töötajaid ja selle võrra oleks ka koostööd võimalik rohkem teha.“
- ▶ „Kontakttundide arvelt ühes päevas - võimalik oleks jagada õppekava täitmine õppenädalate vahel proportsionaalselt, mis vähendaks õppetundide arvu ühes päevas. Sellisel oleks võimalik nädalas leida tund kuni kaks, kus organiseerida õppetoolide vahelist, õpetajate vahelist koostööd.“

Veel pakuti, et **parandada tuleks tööaja planeerimise oskust ja kavandada sinna sisse ka koostöö tegemine:**

- ▶ „Polegi millegi arvelt aega juurde lisada. Tähtis on õige aja planeerimine.“

- ▶ „Aeg omavaheliseks koostööks tuleb planeeringu tegemiseks teadlikult planeerida.“
- ▶ „Koostööplaanide täpsem eesmärgistamine ja kavandamine tuleks kasuks. Samas on spontaanselt tekkinud koostöörühmad tulemuslikumad kui kavandatud.“

Direktorid leidsid ka, et tuleks tegeleda **õpetajate hoiakute muutmisega** („Puudub eelkõige harjumus teha omavahel koostööd ja selle sisseviimine nõuab aega, järjekindlust ja ilmselt ka õpetajate rahalist motiveerimist“; „Selleks on aeg olemas. Vaja oleks mõtteviisis muutust. Mulle üritatakse ikka öelda, et ollakse juba aastaid niimoodi õpetatud ja miks peaks teisti“) ning **koostööd tuleks teha enam vaheaegadel ja vahetundides** („Intensiivsemalt kasutada aega koolivaheaegadel“; „Kuna gümnaasiumis on perioodsüsteem, siis erinevatel perioodidel on õpetajatel erinevad koormused ja tunniplaanid. See raskendab koostööd. Võimalik kasutada koolivaheaegu. Üks pikem vaheaeg päeva jooksul, kus õpetajad saavad koos olla.“). Üksikud direktorid leidsid, et koostööle saaks aega juurde leida **erinevate koolituste arvelt, õppekava arendustöö arvelt, vähendades ebavajalikku aruandlust või pannes suuremat rõhku e-õppele.**

Toodi välja ka konkreetsemaid plaane õpetajatevahelise koostöö suurendamiseks ja selgitati oma nägemust õpetajatevahelisest koostööst:

- ▶ „Riiklikult vähendada oluliselt ÕK kohustuslikku tundide arvu. Gümnaasiumis 63 kursuselt vähendada 51-le. Lõpetada ainekavade sisuline ülekoormatus. Kujundada ümber õpetaja ametikoht, normkoormuseks 14 tundi, diferentseeritud õppetööks 7 tundi, 8 tundi kolleegide tunnikülastusteks ja aruteludeks, 6 tundi enesetäienduseks ja sisekoolitusteks. Eelduseks vähemalt 50% palgatõus + 25% tulemustasuks. Erakordsete tulemuste eest maksta ka erakordset tasu. Koolide avatuse ja rahvusvahelise koostöö jaoks soodsate tingimuste loomine. Lõpetada projektipõhise rahastamisega kaasnev mõttetu bürokraatia ja ajakulu. Õpetajate varustamine kaasaegsete digimaterjalidega. Õpetaja amet on kutsumusamet, see tõsiasi on koostöö ja arengu eelduseks.“
- ▶ „Tuleb leida julgust klassikaliselt tunniandmiselt minna üle muule süsteemile, nt 2 õpetajat korraga tunde andmas. Koostegemisi on meil palju erinevates projektides, aga tuleb leida lahendusi igapäevaste tundide osas, esialgu kasvõi 1 kord veerandis. Sellel aastal koolitatakse välja professionaalsete õpikogukondade juhid ja meetoodiline töö (sh lõimimine) hakkab toimuma kooliastmete kaupa.“
- ▶ „Tunniplaanilt temaatilisele õppele üleminekul oleks võimalik anda õpetajale piisavalt vabadust planeerida üldtööaega arvestades teemade läbimise kiirust, tundide ettevalmistamist ning nädalast koostööd kolleegidega.“

Leidus ka direktoreid (9% vastanutest), kes arvasid, et **õpetajate tööaja sees ei ole koostöö jaoks kuidagi võimalik aega juurde leida:**

- ▶ „Õpetajate tööaja sees pole enam mingeid võimalusi rohkema aja leidmiseks omavaheliseks koostööks.“
- ▶ „Tööaja sees on lisa-aega veel rohkem väga raske leida.“
- ▶ „Ega peale vaba aja pole millegi arvelt aega leida. Kuna õpetajate koormused ja tööajad erinevad väga palju, siis on ühist aega keeruline leida ning tõsisemat arutelu on võimalik korraldada vaheaegadel.“

9. Töötaja ja -tasu regulatsiooni muudatuste teadvustamine

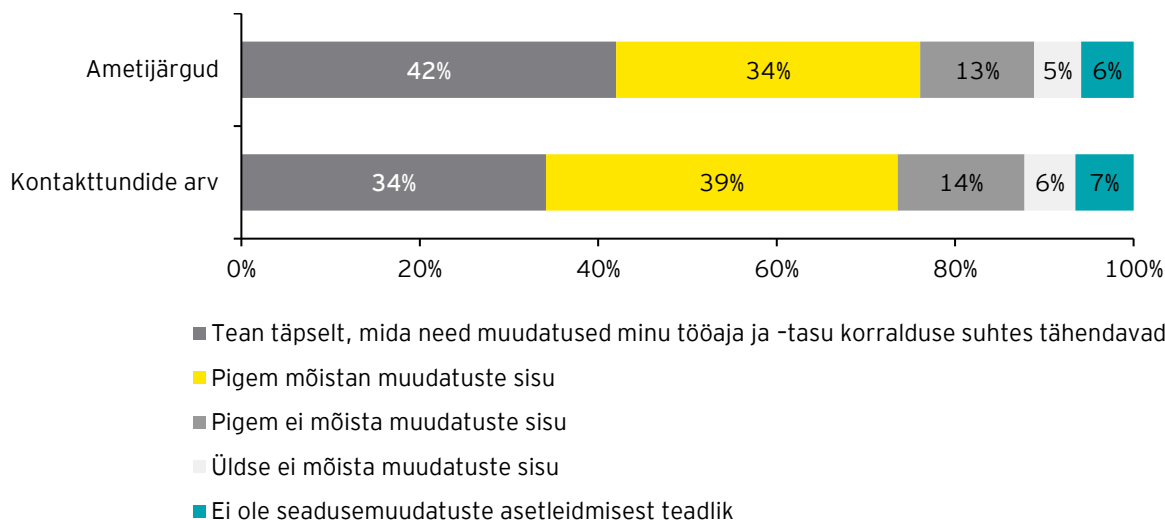
Õpetajate töötaja ja -tasu arvestamise põhimõtetes toimus 2013. aastal kaks olulist seadusemuudatust, millega loobuti:

- ▶ riiklikult kehtestatud kontakttundide arvu põhiseest õpetajate täistööaja määramisest ning
- ▶ ametijärgudest ja nendega seotud töötasu alammääradest.

Nende muudatuste kehtestamisest on möödunud peaaegu kolm aastat, mistõttu on oluline uurida, milline on õpetajate teadlikkus nendest ning kuivõrd õigustatuks nimetatud muudatusi peetakse.

9.1 Õpetajate teadlikkus toimunud muudatustest

Enamik õpetajaid (üle 70%) mõistab enda hinnangul kas pigem või täielikult seadusemuudatuste sisu. Samas ei ole ligikaudu veerand õpetajatest üldse seadusemuudatuste toimumisest teadlikud või ei mõista muudatuste sisu (pigem või üldse ei mõista). Ametijärgudest loobumise muudatust (pigem) mõistab 76% õpetajatest, seejuures 42% teab täpselt, mida see nende töötasu korralduse kontekstis tähendab (vt joonis 37). Täistööaja koormuse määramiseks kontakttundide arvust loobumise muudatuse sisu (pigem) mõistab 73% õpetajatest. Seejuures teab vaid 34% täpselt, mida see nende töökoormuse arvestuse seisukohalt tähendab.



Joonis 37. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Kuivõrd teadlik olete 2013. aastal õpetajate töötaja ja -tasu arvestamise põhimõtetes toimunud seadusemuudatustest?“ (n = 1364)⁷⁷

Kuigi igas vanusegrupis leidub õpetajaid, kes ei teagi, et nende töötaja ja -tasu arvestamise põhimõtetes on 2013. aastal muutunud õigusaktid, on neid siiski kõige rohkem kuni kaheaastase staažiga töötajate seas. Täpsemalt ei ole seadusemuudatustest teadlik umbes iga kolmas kuni kaheaastase staažiga õpetaja (n = 61). Võrdluseks on sama näitaja pikema staažiga õpetajate puhul vaid 5% (n = 1304). Tulemus on ootuspärane, sest kuni kaheaastase staažiga õpetajad ei olnud 2013. aastal veel oma karjääri alustanud. Samas on ka pikema staažiga õpetajate hulgas neid, kes ei ole seadusemuudatustest teadlikud. Näiteks, 6-10-aastase staažiga õpetajate seas on pea kümnendik neid, kes ei ole kursis kontakttundide ega ametijärgudega seotud seadusemuudatuste toimumise või sisu teemal (vt ülejäänud gruppide kohta tabelist 11).

⁷⁷ Ametijärgud = riiklikult kehtestatud ametijärgudest ja nendega seotud töötasu alammääradest loobumine. Kontakttundide arv = riiklikult kehtestatud kontakttundide arvu põhiseest õpetajate täistööaja määramisest loobumine.

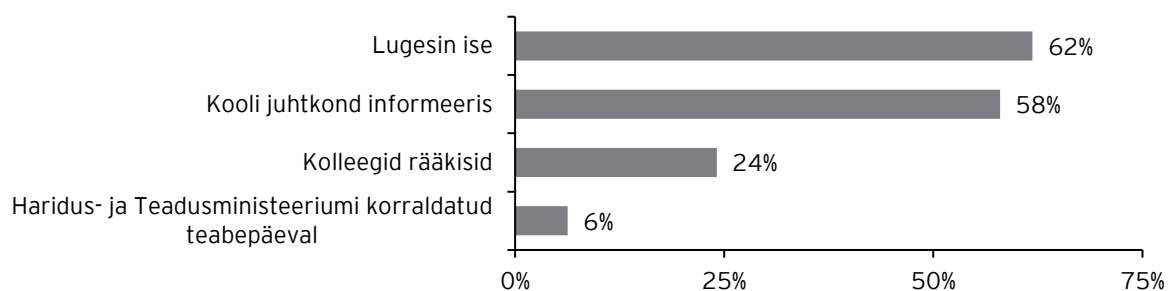
Tabel 11. Õpetajate veebiküsitluse tulemused: õpetajate osakaal, kes ei ole seadusemuudatuste asetleidmisest teadlik

Tööstaaž	Kontaktundide arv	Ametijärgud	Valimi suurus
Kuni 2 aastat	33%	28%	61
3-5 aastat	10%	7%	102
6-10 aastat	9%	9%	124
11-15 aastat	4%	3%	143
16-20 aastat	5%	6%	146
21-34 aastat	4%	3%	538
35 aastat või rohkem	5%	6%	251

Maa ja linnalistes piirkondades töötavate õpetajate võrdluses ja teiste taustatunnuste alusel õpetajaid võrreldes antud küsimuses märkimisväärseid erinevusi ei ilmnenud.

9.1.1 Seadusemuudatustest teavitamine

Teadlikkust uurides kaardistati ka see, kuidas õpetajad seadusemuudatuste kohta teavet said. Veebiküsitlusest selgus, et muudatuste kohta **luges ise 62% õpetajatest ja 58% puhul informeeris neid antud teemal kooli juhtkond** (vt joonis 38). Veerand õpetajatest kuulis seadusemuudatuste kohta oma kolleegidelt ning osa õpetajaid (6%) käis ka HTM-i korraldatud teabepäeval.



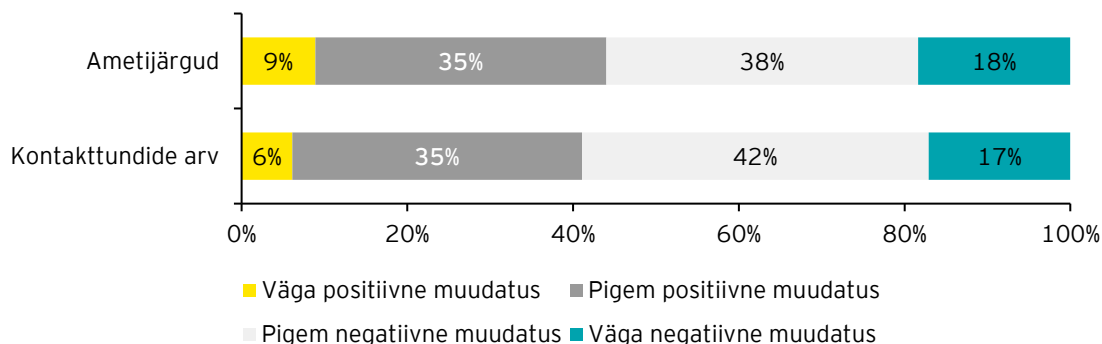
Joonis 38. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Millisest allikast kuulsite nende seadusemuudatuste kohta?“ (n = 1261)

Õpetajatel paluti välja pakkuda ka lahendusi, mida oleks saanud muudatustest informeerimisel paremini teha. Õpetajate arvamused erinesid antud küsimuses suuresti. Pakuti näiteks, et

- ▶ kooli juhtkond oleks võinud õpetajaid paremini teavitada ja muudatusi omalt poolt kommenteerida (7% vastanutest);
- ▶ oleks võinud korraldada infotunde, teabepäevasid või seminare koolides, kus oleks olnud võimalus küsida küsimusi (7% vastanutest);
- ▶ seadusemuudatuste sisu, vajadust ja tagajärgi oleks pidanud põhjalikumalt, lihtsas ja arusaadavas keeles selgitama (7% vastanutest);
- ▶ kõik õpetajad oleks võinud saada seadusemuudatuste kohta teate oma e-postile või ametliku kirjaliku teate (nt brošüüri kujul) (6% vastanutest);
- ▶ teemat oleks võinud meedias rohkem käsitleda, nii ajakirjanduses kui ka avaliku aruteluna nt vestlussaadetes (5% vastanutest);
- ▶ riik oleks pidanud õpetajatelt enne arvamust küsima (4% vastanutest);
- ▶ seadusemuudatuste kohta oleks võinud õpetajaid pikemalt ette teavitada (2% vastanutest).

9.1.2 Rahulolu seadusemuudatustega

Õpetajate rahulolu seadusemuudatustega on pigem madal. Üle poole veebiküsitlusele vastanutest leidis, et seadusemuudatused on (pigem) negatiivsed (56% vastanutest ametijärgude ja 59% kontakttundide arvu kohta käivate seaduste puhul; vt joonis 39). Seejuures ei ole pea iga viies õpetaja ametijärgude kaotamisega rahul ning 17% õpetajatest leiab, et kontakttundide arvu põhises täistööaja määramisest loobumine oli väga negatiivne muudatus.



Joonis 39. Õpetajate veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Kuidas hindate seadusemuudatusi?“ (ametijärgud, n = 1259; kontakttundide arv, n = 1271)⁷⁸

Pigem negatiivse või väga negatiivse hinnangu andnud õpetajatel paluti ka oma seisukohta põhjendada. Ametijärgudest ja nendega seotud töötasu alammäärade loobumise puhul olid uue süsteemi kohta käivad etteheited kõige sagedamini järgmised (n = 537):

- ▶ Õpetajate motivatsioon enda arendamiseks (et professionaalset taset, pädevust tõsta) ja lisatööde tegemiseks (töörühmades osalemine, meetodikate jagamine, õpikute koostamine jne) langeb - 42% vastanutest.
- ▶ Uus süsteem on ebaõiglane, sest algaja õpetaja ja kogunud õpetaja on samaväärselt tasustatud - 26% vastanutest.
- ▶ Uus süsteem ei ole läbipaistev, sest puudub konkreetne hinnatav alus töötasu määramiseks ning kooli juhtkond määrab palkasid subjektiivselt - 11% vastanutest.

Lisaks oli osa õpetajaid pettunud, sest nende palk kahanes seadusemuudatuse tagajärjel ootamatult (7% vastanutest), neil ei ole enda hinnangul enam võimalik karjääri teha ja ise oma sissetulekut mõjutada (5% vastanutest) ning kaotati ära objektiivne õpetajate pädevuse tunnustamise vahend (5% vastanutest).

Valik õpetajate kommentaare riiklikult kehtestatud ametijärgude ja nendega seotud töötasu alammäärade kaotamise teemal

- ▶ Mida täpsemalt on tasustamise raamid paika pandud, seda vähem suvalisust selles küsimuses on. Kui seaduses on kõik selgelt paika pandud, siis on kergem kontrollida töötasu õiglust ja selle suurus sõltub vähem isiklikest sümpaatiatest.
- ▶ Õpetajal kaob püüdlus enesetäiustamise ja arengu poole.
- ▶ Õpetamise professionaalsuse tase langeb.
- ▶ Juhtkonna subjektiivsuse määr liialt suur, pole läbipaistvust palkade määramisel.
- ▶ Puudub konkreetset hinnatav alus töötasu alammääradeks. Õpetajate panust hinnates võib juhtkond olla ebaobjektiivne: mõni õpetaja võib tunduda parem kui teine, kuid mis alusel, see on ebaselge.

⁷⁸ Ametijärgud = riiklikult kehtestatud ametijärgudest ja nendega seotud töötasu alammäärade loobumine. Kontakttundide arv = riiklikult kehtestatud kontakttundide arvu põhises õpetajate täistööaja määramisest loobumine.

Kontaktitudide arvu põhiseft õpetajate täistööaja määramisest loobumine valmistas õpetajatele pahameelt peamiselt seetõttu, et seadusemuudatuse tagajärjel on õpetajate hinnangul

- ▶ õpetajate koormus kasvanud kas kontaktitudide arvu või lisaülesannete suurenemise tõttu (varem lisaülesannete alla kuuluvad tegevused, nt asendustitudide andmine, kuuluvad nüüd üldtööaja sisse ja nende eest enam lisatasu ei maksta) - 34% vastanutest;
- ▶ süsteem muutunud mitteläbipaistvaks ning see võimaldab direktoril määrata koormuse subjektiivselt/ebaõiglaselt - 23% vastanutest;
- ▶ süsteem muutunud ebaõiglasemaks, sest palk on õpetajatel võrdne, kuigi kontaktitudide arv ja seega ka töömaht suuresti varieeruv - 14% vastanutest.

Lisaks mainiti, et direktoritel on võimalik tõlgendada seadust nii, et õpetajad peavad olema valmis andma 35 kontaktitudi nädalas⁷⁹ (5% vastanutest), ning et uus süsteem on tekitanud õpetajate vahel pingeid ja paksu verd, sest puuduvad ühtsed alused palga maksmiseks (1% vastanutest).

Valik õpetajate kommentaare riiklikult kehtestatud kontaktitudide arvu põhiseft täistööaja määramisest loobumise teemal

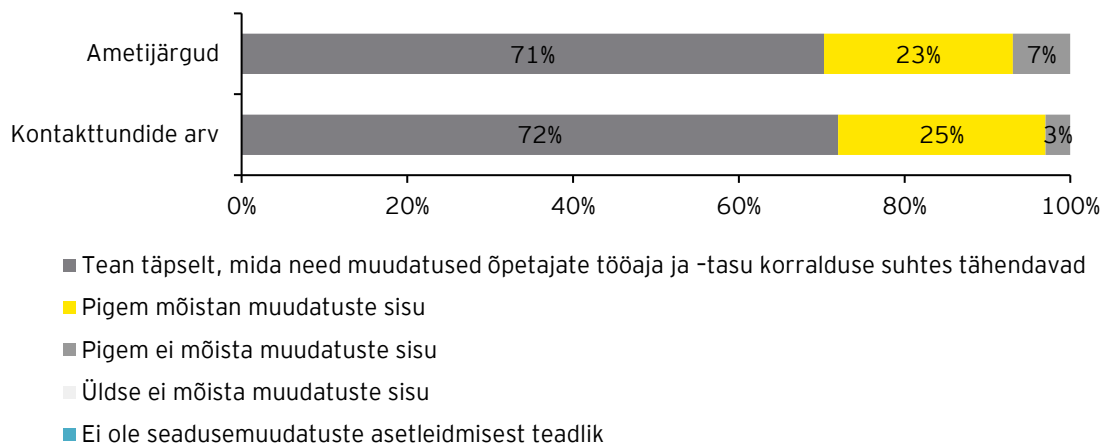
- ▶ Vaatamata õppeainete erisusele, on kontaktitud kõige lihtsam mõõdik õpetaja töökoormuse hindamisel.
- ▶ Direktor suurendas kontaktitudide arvu, palk jäi samaks.
- ▶ Ametijärk kadus ja kontaktitudide arv nädalas suurenes, mistõttu töötasu kahanes märgatavalt. Kõik lisaülesanded läksid aga üldiste töökohustuste hulka.
- ▶ Nüüd on palk sama, olgu koormus 17 või 24 tundi.
- ▶ Tekitab ebavõrdsuse tunnet. Liigne salastatus tekitab kollektiivis pingeid. Kontaktitudi eest maksmine tundus väga läbipaistev ja konkreetne asi. Praegune süsteem võimaldab direktori lemmikute tekkimist.

9.2 Direktorite teadlikkus toimunud muudatustest

Direktorite teadlikkus ja arusaam õpetajate tööaja ja -tasu arvestamist puudutavatest seadusemuudatustest on õpetajatega võrreldes kõrgem. Peaaegu kõik direktorid (pigem) mõistavad ametijärke ja kontaktitudi puudutavate muudatuste sisu, seejuures üle 70% vastanutest teavad enda hinnangul täpselt, mida need muudatused õpetajate tööaja ja -tasu korralduse kontekstis tähendavad. Lisaks ei leidunud kummagi seadusemuudatuse kohta ka ühtegi koolijuhti, kes ei olnud seadusemuudatuste asetleidmisest kas teadlik või ei mõistaks neid üldse.

Üldjoontes erinevate sihtgruppide vahel antud küsimuses erinevusi välja ei tulnud, kuid ilmnis teatav trend, et mida suurem on koolis töötajate arv, seda teadlikum on direktor seadusemuudatuste teemal (samas ei ole valimi suurused piisavad, et teha olulisi järeldusi, vaid ainult viitavad võimalikule trendile).

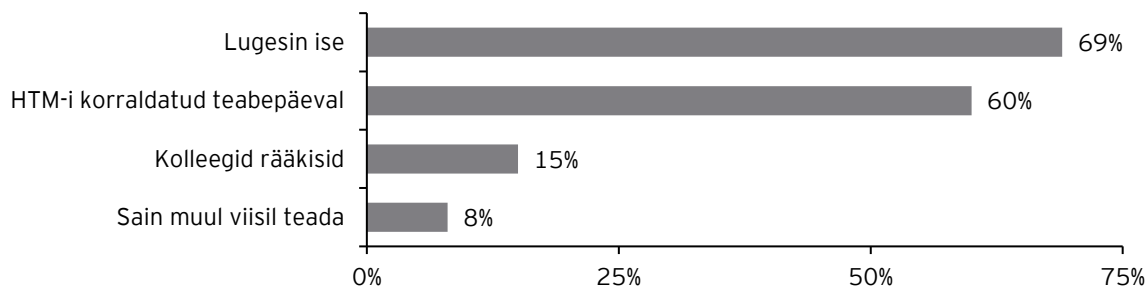
⁷⁹ Tegelikult seadus sellist tõlgendamist ei võimalda, kuid antud tulemus näitab, et seaduse väärsti tõlgendamine on mõningates koolides probleemiks.



Joonis 40. Direktorite veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Kuivõrd teadlik olete 2013. aastal õpetajate tööaja ja -tasu arvestamise põhimõtetes toimunud seadusemuudatustest?“ (n = 215)⁸⁰

9.2.1 Seadusemuudatustest teavitamine

Sarnaselt õpetajatega oli ka enamik direktoreid (69% vastanutest) seadusemuudatuste teemal end iseseisvalt harinud ja teemakohaseid artikleid lugenud. Üle poole (60% vastanutest) oli osa võtnud ka HTM-i korraldatud teabepäeval. Seejuures osalesid teabepäeval maapiirkonna koolide direktorid sagedamini kui linnaliste piirkondade koolide juhid (vastavalt 68% ja 51% vastanutest). Vähem saadi infot kolleegidelt (15% vastanutest) või mõnel muul viisil (8% vastanutest). Viimase selgitusena toodi välja näiteks kohalike omavalitsuste või maavalitsuste haridusosakonna korraldatud infotunde, aga ka ajakirjandust (nt Õpetajate Leht).



Joonis 41. Direktorite veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Millisest allikast kuulsite nende seadusemuudatuste kohta?“ (n = 214)

Peale infoallikate uurimise kaardistati ka direktorite arvamus sellest, mida oleks saanud seadusemuudatustest informeerimisel paremini teha. **Suur osa vastanutest leidis, et kõik oli korrektelt korraldatud ja informeerimise osas neil etteheiteid ei ole** (39% vastanutest), või ei osanud soovitusi anda (22% vastanutest). Peamiste ettepanekutena nimetati aga järgmist:

- ▶ Tuleks panustada rohkem õpetajate informeerimisse („Õpetajate esindusorganisatsioonidele oleks tulnud need muudatused paremini ja põhjalikumalt lahti seletada“; „Muudatused jõudsid koolijuhtideni. Õpetajad on need, kes pole kursis seadusemuudatusega“; „Mõelda, kuidas viia muudatuste mõistmine iga õpetajani -

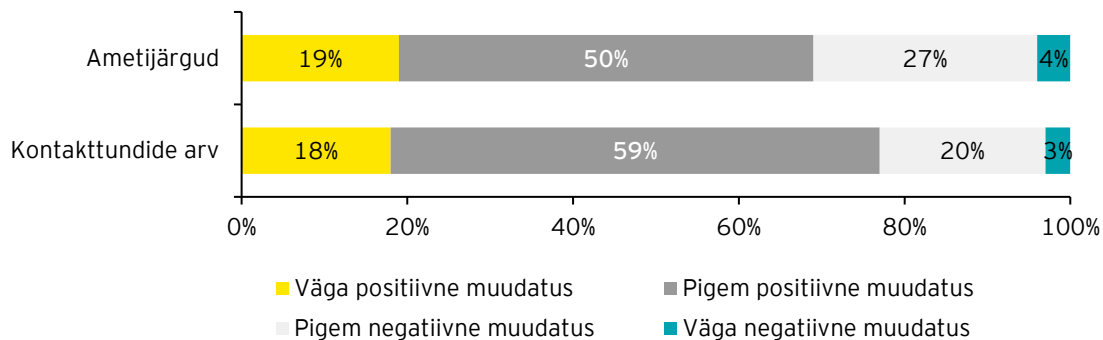
⁸⁰ Ametijärgud = riiklikult kehtestatud ametijärkudest ja nendega seotud töötasu alamäärade loobumine. Kontaktitudide arv = riiklikult kehtestatud kontaktitudide arvu põhiseisest õpetajate täistööaja määramisest loobumine.

õpetajate lehes positiivse kogemuse jagamine, konverentsidel kogemuse jagamine jms. Väga keeruline on eakamatel õpetajatel vanadest harjumustest loobuda“).

- ▶ **Informeerimisel tuleks tuua konkreetseid näiteid, et teema oleks arusaadavam** (“Rohkem infot ja töötubasid konkreetsete näidete ja juhtumianalüüsidega”; “Informeerida ka õpetajaid ja tuua konkreetseid näiteid”).
- ▶ **Enne muudatuste tegemist oleks eelnevalt pidanud huvigrupidelt arvamust küsima** („Enne oleks pidanud läbi rääkima koolijuhtidega“, „Ettepanekute kogumine“; „Pidada arutelusid ja kuulata õpetajate arvamusi“).
- ▶ **Tuleks korraldada koolitusi koolide juhtkondadele** („Koolipidajate koolitamisele suuremat tähelepanu pöörata - veel ei ole hilja sellega tegeleda. Kahjuks on palju koolijuhte, kes ikka kasutavad õpetajate töötasustamiseks vana tarifikkatsiooni, kus palk sõltub kontakttundide arvust, õpetajate töökoormus on 1,3 või 1,7 ja pidaja laseb sellisel olukorral jätkuda - tõenäoliselt mugavusest või kompetentsi puudumisest tingituna“).

9.2.2 Rahulolu seadusemuudatustega

Direktorid on õpetajate tööaja ja -tasu seadusemuudatuste osas üldiselt positiivselt meelestatud. Vastavalt 69% ja 77% veebiküsitlusele vastanutest leidis, et ametijärke ja kontakttundide arvu käsitlevad seadusemuudatused on pigem või väga positiivsed. Õpetajate seas olid samad näitajad vastavalt 44% ja 41%, mis viitab, et direktorid on seadusemuudatuste vajalikkuse ja sisuga suuremal määral nõustunud kui õpetajad.



Joonis 42. Direktorite veebiküsitluse vastuste jaotus küsimusele „Kuidas hindate seadusemuudatusi?“ (n = 215)⁸¹

Üldiselt ei ilmnenud antud küsimuses sihtgruppide vahel olulisi erinevusi, kuid ilmnis trend, et maapiirkonnas töötavad direktorid on ametijärkudest loobumise seadusemuudatusega veidi enam rahulolematud (37% neist leidis, et tegu on pigem või väga negatiivse muudatusega, samas kui linnalises piirkonnas töötavatest vastanutest oli samal arvamusel 25%; valimi suurused vastavalt n = 110 ja n = 105).

Pigem negatiivse või väga negatiivse hinnangu andnud direktoritel paluti ka oma seisukohta põhjendada. **Ametijärkudest ja nendega seotud töötasu alammäärade loobumise puhul oli direktorite rahulolematust tingitud peamiselt järgmistest teguritest (n = 47):**

- ▶ Kaotati ära oluline motivatsiooniallikas õpetajate enesearendamiseks - 36% vastanutest.
- ▶ Varasem konkreetne ja kindel alus palga maksmisel muudeti ebamääraseks - 26% vastanutest.

⁸¹ Ametijärgud = riiklikult kehtestatud ametijärkudest ja nendega seotud töötasu alammäärade loobumine. Kontakttundide arv = riiklikult kehtestatud kontakttundide arvu põhiseisest õpetajate täistööaja määramisest loobumine.

- ▶ Uus süsteem on ebaõiglane, sest sama palka saavad äsja alustanud ja pikaajalise staažiga õpetajad - 15% vastanutest.

Valik direktorite kommentaare riiklikult kehtestatud ametijärgude ja nendega seotud töötasu alammäärade kaotamise teemal

- ▶ See oli hea motivaator õpetaja enesearendamiseks ja oma töö põhjalikuks analüüsimiseks. Õpetajal kaob püüdlus enesetäiustamise ja arengu poole.
- ▶ Väga mitmed meie kooli õpetajad väidavad, et neil on oluliselt vähenenud motivatsioon enesearendamiseks, sest puudub karjäärivõimalus.
- ▶ Õpetajaid on keerulisem motiveerida teatud tööülesannete täitmisele, näiteks mentorlus, kolleegidele näidistundide pakkumine, külaliste vastuvõtmiseks tundidesse jms.
- ▶ Arvan, et õpetajate ametijärgud andsid koolijuhile võimaluse maksta tublile õpetajale rohkem palka. Nüüd on see raskendatud, sest siin peab olema hea põhjus, mille eest palka rohkem maksta.
- ▶ Arusaadav süsteem muutus ja inimesed on segaduses. Uut, kutsestandardil põhinevat süsteemi pole veel omaks võetud.
- ▶ Noorõpetaja, kes kooli tuleb, ja see, kes on 25 aastat töötanud (kogemusega õpetaja), saavad sama palka - ilmselt ebaõiglane.

Kontakttundide arvu põhisest õpetajate täistööaja määramisest loobumise teemal tegid direktorid uuele süsteemile kaks põhilist etteheidet:

- ▶ Õpetajate töökoormuse määratlus muutus ebaselgeks - 48% vastanutest.
- ▶ Süsteem loob õpetajate töökoormuse arvestuses ebavõrdse olukorra - 18% vastanutest.

Samuti mainiti, et rahapuuduse tagajärjel tõstetakse kontakttundide arvu (2 vastanut; "Kuna palgaraha napib, sunnib see kontakttundide arvu pidevalt suurendama, sest seadus ei keela", "Vähem palka, rohkem tööd") ning süsteem tekitab segadust, sest riigi poolt on raha eraldamise alus jätkuvalt kontakttundide arv (2 vastanut; "Sel pole erilist mõtet kui raha eraldamise aluseks on ikkagi kontakttunnid. Tekitab ainult segadust", "Riik ise ei ole kontakttundide arvust tegelikult loobunud, eraldades raha just selle alusel").

Valik direktorite kommentaare riiklikult kehtestatud kontakttundide arvu põhisest täistööaja määramisest loobumise teemal

- ▶ Kontakttund on konkreetne alus töökoormuse määramisel. Õpetajad ise ei mõista, miks ühel on täiskoormus 18 kontakttunniga, teisel 22-ga. Kõigil õpetajatel on lisaülesanded, tunni ettevalmistamised, individuaalne töö, parandamine, konsultatsioonid jne.
- ▶ Puudub konkreetne. Samas direktoril suuremad võimalused.
- ▶ Tekitab õpetajates segadust, õpetajale kuhjatakse lisaks kontakttundidele üldtööaja sisse liiga palju muid kohustusi.
- ▶ Tundide arvu määramisel peab olema objektiivne alus, inimene peab teadma, mille järgi palka saab. Langevad ära kahtlused, et direktor teeb kellelegi liiga.
- ▶ Üldtööaja ja selle sees täidetavate ülesannete määratlemine on väga erinev, ei saa üheselt hinnata klassiõpetaja ja aineõpetaja üldtööaja sisu. Keeruline on ka nende õpetajatega, kes käivad ainult mõnel päeval tunde andmas ja töötavad põhikohaga mujal - liiguvad näiteks kolme erineva kooli vahel.
- ▶ Olude sunnil on erinev kontakttundide arv, mis peab mahtuma 35 tunni sisse - ebavõrdsus.
- ▶ Direktor võib ise ette kirjutada nii palju tunde kui tahab. Ehk tundub liiga palju volitusi direktorile.

9.3 Õpetajate ootused töötasu süsteemile

Õpetajate veebiküsitluses osalenutel oli võimalus kirjeldada soovi korral vabas vormis oma ootuseid õpetajate töötasu süsteemile ning anda muid teemakohaseid kommentaare. Vastuste põhjal võib järeldada, et õpetajate jaoks on nende **töö kõige põletavamad murekohad lisaülesannete tasustamine ja palga suurus**. Vastustest peegeldub, et õpetajatel puudub selgus, mis ülesanded on nende töö põhiülesanded ja käivad seetõttu tööaja sisse, aga ka õpetajate vähene oskus või tahe oma tööaega arvestada ning sellest juhiga rääkida.

Veerand küsitlusele vastanutest kasutas võimalust, et rõhutada **lisatööde** (konsultatsioonid, õpilaste järeleaitamine, uurimistööde juhendamine, olümpiaadideks ja eksamiteks ettevalmistamine jne) **eest õiglase lisatasu saamise vajadust**.

- ▶ „Õpetajad on tööga väga üle koormatud ja palju tööd tuleb teha selle eest tasu saamata. Kõik lisaäega ja lisatööd nõudvad tegevused nagu arenguveestlused, loovtööde juhendamine jne võiksid olla siiski tasustatud.”
- ▶ “Lisaülesanded (näiteks uurimistööde juhendamine ja koordineerimine, väljasõidud, projektide kirjutamine ja juhtimine, aga ka ületunnid) võiksid olla ka riiklikult määratud tasuga.”
- ▶ „Lisaülesanded (arenguveestlused, projektipäevade korraldamine, ekskursioonide korraldamine, õppevahendite ja ainekavade - ka IÕK - koostamine jne) peavad olema tasustatud, mitte arvestatud põhipalga sisse. See on lisaäeg, mida võetakse pere ja eraelu arvelt.”
- ▶ „Õpetaja tööaja sisse peaks mahtuma ikka kontakttunnid ja nendeks valmistumine. Kõik muu on väljaspool tööaega ja peaks olema tasustatud.”
- ▶ „Tuleb tasustada töö, mida tehakse tunniväliselt: ettevalmistused olümpiaadideks, võistlusteks, uurimis- ja praktiliste tööde juhendamine. Ma ei saa nende eest mitte midagi, kuigi istun ja töotan õhtud otsa.”

Veidi rohkem kui iga viies tõi välja, et **õpetaja töötasu peaks olema kõrgem**.

- ▶ „Töötasu alammääraks kehtestada 1,5 kordne riigi keskmine palk.”
- ▶ „Õpetaja ei teeni oma tööle ja koormusele väärilist palka. Muud polegi kommenteerida. Vähemalt on see suures koolis nii.”
- ▶ „Õpetaja koormus peaks olema väiksem ja tasu selle eest suurem.”
- ▶ „Süsteem on hea. Töötasu suurus on valdkond, millega tuleb tegeleda.”
- ▶ „Õpetaja palk peab olema selle ameti vääriline.”

Sama paljud (22% vastanutest) rõhutasid, kui oluline on **palganumbri sõltuvus õpetaja tööstaažist**.

- ▶ „Tööstaaži tuleb kindlasti hakata arvestama palga maksmisel!”
- ▶ „Kogenumal õpetajal peaks olema parem palk.”
- ▶ „Ei saa võrdsustada kogenum õpetaja ja äsja lõpetanu töötasu. Väärtustada tuleb kogemusi ja mentorlust. Noortel on rohkem mujal tasuvamaid väljakutseid, nendele tuleb panustada järk-järgult ja anda arenguaega ning siis palgatõusu.”
- ▶ „Arvan, et tasustamisel võiks lähtuda õpetaja tööstaažist. Kindlasti on kauem õpetajana töötanud õpetajal rohkem kogemusi kui äsja koolist tulnud.”
- ▶ „Ametijärgud ei anna suurt midagi juurde, kuid staaž võiks pisut lugeda. See oleks ehk stiimul ka pisut kauem õpetajana püsida, kui praegused noored seda teevad.”

Tööstaaži pakkusid diferentseerimise aluseks peamiselt just pikema töökogemusega õpetajad. 98% seda varianti pakkunud vastanutest olid vähemalt 6 aasta pikkuse pedagoogi tööstaažiga, seejuures 86% oli õpetajana töötanud 21 aastat või rohkem.

Kontakttundide arvu teemal toodi välja peamiselt kahte asjaolu. Esiteks leiti, et **kontakttunnipõhine koormusarvestus on ebaõiglane**, sest see ei arvesta muid õpetajatöö olulisi ülesandeid, ning teiseks,

et **kontakttundide (maksimaalne) arv peaks olema väiksem ja üleriigiliselt fikseeritud**. Seejuures ei välistanud üks arvamused alati teist. Osa vastajatest leidis, et õpetajate tööaeg ei tohiks sõltuda pelgalt kontakttundide arvust ning samal ajal võiks olla riiklikult kehtestatud ka (maksimaalne) kontakttundide arv, et direktoritel ei oleks vaba voli ise kontakttundide arvu määrata. HTM, Eesti Haridustöötajate Liit, Eesti Koolijuhtide Ühendus ja Eesti Õpetajate Liit on sõlminud viimase probleemiga tegelemiseks 2015. aastal ka üleriigilise heade kavatsuste kokkuleppe, mille kohaselt tuleks õpetajal, kelle töötasu on õpetaja töötasu alammäär, anda 35-tunnise üldtööaja sees kuni **24 kontakttundi nädalas**.

Õpetajate **tegeliku tööaja arvestamise (mitte kontakttundide põhise koormusarvestuse) olulisust** tõi välja 12% vastanutest.

- ▶ „Kui koolid lõpetaksid jäiga palgaarvelduse ainult kontakttundide põhjal, jääks aktiivsematel õpetajatel ka muuks aega. Seadusandlus küll võimaldab ka teistsugust tööaja arveldust, kuid meie koolipidaja ei luba seda kahjuks rakendada. Seega peaks olema ministeeriumi poolt rohkem survet ja kontrolli, et süsteem ka tegelikult muutuks, mitte ainult paberil.“
- ▶ „Üleüldse on kontakttunnipõhine koormusarvestus õpetaja suhtes ebaõiglane, sest ei arvestata tööd, mida õpetaja teeb enne ja pärast kontakttunni andmist ning lisatööd (õppereiside, õppekäikude korraldamine; loovtööde juhendamine ja retsenseerimine; praktikantide juhendamine; arenguveestluste pidamine; ürituste korraldamine jne).“
- ▶ „Miinimumpalk võiks olla kõrgem ning arvestada õpetaja tegelikku tööaega, mitte kontakttunde.“
- ▶ „Arvestama peaks sedagi, et kontakttunnid on siiski vaid osa, lihtsalt kõige paremini teistele nähtav, osa õpetaja tööst.“
- ▶ „Juhtkond ei oska hinnata õpetajate tööaega ja ikkagi toimub kõik kontakttunde arvestades.“

Kontakttundide (maksimaalse) määra vähendamist ja riiklikult ühtselt fikseerimist mainis 12% vastanutest, seejuures varieerusid õpetajate hinnangud tundide õiglase arvu kohta 15-st kuni 20-ni.

- ▶ „Kui tahta, et õpetaja tegelik tööaeg tõesti jääkski 35 tunni piiresse, siis peaks kontakttundide arv olema maksimaalselt 17-18 tundi nädalas, klassijuhatajatel vähemgi.“
- ▶ „Tehke õpetaja täiskoormuseks maksimaalselt 20 kontakttundi nädalas!!“
- ▶ „Seaduses peab kindlasti ära määrama kontakttundide täpse arvu ja kirjutama konkreetset, mis kontakttunni koosseisu kuulub - koolitund, ainekonsultatsioon, arendav vestlus, konsultatsioon lapsevanematega. Samuti on vaja kehtestada jäigad raamid õpetajate täiskoormusele. Praegused raamid vahemikuga 18-24 tundi on viinud selleni, et ühes koolis töötab õpetaja 18 tundi nädalas, teises aga 24 tundi. 6 koolitundi on oluline erinevus, see on praktiliselt terve õpetaja tööpäev. Minu meelest peaks norm olema 20 tundi. Õpetaja töötab lastega ning peab olema rahulik ja heatahtlik. Praegusel ajal on paljud õpetajad pidevas stressiseisundis, sest neil on suur koormus ja pealesunnitud lisatööd.“
- ▶ „Õpetajate kontakttundide arv peaks olema 15-20 tundi nädalas, et õpetaja jõuaks teha vajaliku eeltöö tulemuslikuks õpetamiseks.“
- ▶ „Õpetajatele tuleks maksta ka ületundide eest (planeerimine, tööde parandamine, tagasiside andmine jne), mitte ainult kontakttundide eest. Ning täiskoormus peaks olema kõikides koolides sama. Sest praegu on ühes koolis nt 21 kontakttundi täiskoormus ja teises koolis hoopis 24 kontakttundi.“
- ▶ „Tuleb kehtestada riiklik norm ainetundide piirmäär, mis oleks normaalne ja arvestaks sellega kui palju muid töökohustusi tegelikult õpetajal on ja peabki olema, sest õpetaja peab ennast pidevalt täiendama, õppematerjale parendama, kolleegidega koostööd tegema. Kui üldtööaeg on 35 tundi nädalas, siis normtundide arv võiks olla maksimaalselt 18-20 tundi nädalas, sõltub aineist, kiiresti muutuvad ained kindlasti ainult 18 tundi nädalas.“

Eelmainitu kõrval toodi vabades vastustes välja ka probleemi, et palgafond ja töökoormus sõltub liialt kohalikust omavalitsusest ja kooli juhtkonnast, ning võiks kehtestada üleriigiliselt kõikides koolides läbipaistvama ja ühtlasema süsteemi (13% vastanutest). Mainiti ka, et palgataseme määramisel peaks arvestama haridustaseme ja läbitud koolitustega (8% vastanutest) ning samuti õpetaja vastutuse ulatuse, panuse ja heade tulemustega (riigieksamite ja olümpiaadide kõrged kohad) (8% vastanutest). Üpris sagedasti toodi välja, et klassijuhataja töö peaks olema lisatasustatud (11% vastanutest) ning ametijärkude süsteemi peaks taastama (9% vastanutest). Konkreetsetest soovitudest nimetati palgasüsteemi puhul veel näiteks, et erivajadustega laste ja liitklassidega töötamisel peaks saama lisatasu (4%) ning et töötasu peaks olema seotud õpilaste arvuga klassis (3% vastanutest).

9.4 Direktorite kommentaarid õpetajate tööaja ja -tasu teemal

Ka direktoritele anti võimalus vabas vormis teemakohaseid mõtteid ja ideid jagada. Kõige sagedamini kasutati võimalust selleks, et juhtida tähelepanu **õpetajate palgataseme probleemile ning rõhutada kontakttundide arvu põhise töökoormuse arvestuse vajalikkust** ja asjaolu, et **klassijuhatamine peaks olema lisatasustatud**. Iga teine lisakommentaari jätmise võimalust kasutanud vastanu kirjutas, et oluline on liikuda järjekindlalt edasi **õpetajate töötasu suurendamise suunas**.

- ▶ „Koolidele eraldatavad vahendid ei ole kooskõlas esitatavate nõudmistega ja seda eriti maal asuvate väiksemate koolide puhul. Õpetajate üldine palgatase peaks olema kõrgem.“
- ▶ „1,0 ametikohaga töötaja töötasu peaks senisest 300 euro võrra kõrgem olema.“
- ▶ „Loodan, et on võimalik õpetaja töötasu jätkuvalt tõsta ja on võimalik tänu sellele leida ja hoida tööl inimesi, kes seda tööd oma südamega teha soovivad ja oskavad.“
- ▶ „Praegune tasu ei too noori õpetajaid tööle kooli.“
- ▶ „Riigi toetusfondi jagamine omavalitsustele on ikka väga koomale tõmmatud, palgafond, mis kooli jõuab, ei rahulda koolide vajadusi.“
- ▶ „Riiklikult määratud alammäär peab kõrgem olema.“
- ▶ „Õpetaja töötasu ei ole proportsioonis nende ülesannetega, mida õpetaja paratamatult täitma peab. Ei saa ju tegemata jätta tööd, mida on vaja teha, mis aga 35 tunni sisse kuidagi ära ei mahu.“
- ▶ „Õpetajate riigipoolne töötasu võiks olla kõrgem, et õpetajad ei peaks tegema lisatööd suurema palga saamiseks. Klassi ees seisaksid siis rõõmsad ja puhanud õpetajad, kellel on oma arendamiseks aega käia teatris ja lugeda raamatuid.“

Veerand vastanutest tõi välja, et **töötasu määramisel on õiglaseks aluseks kontakttundide arv**.

- ▶ „Paratamatult peame ikkagi arvestama töötasu määramisel kontakttundide arvu, suvaliselt kokku leppides töötasu ei pruugi rahast välja tulla. Ka on keeruline selgitada, miks üks saab näiteks 22 tunni eest 958 ja mõni teine sama raha 18 tunni eest. Ja selge on see, et tänane õpetajate miinimumpalk ei vasta sellele, mis tööd inimesed teevad. Ning kahjuks kõikide liigutuste ja ületundide eest ei ole võimalik maksta.“
- ▶ „Pean õigeks õpetajate tasustamist kontakttundide alusel.“
- ▶ „Reaalselt kasutatakse töötasu arvestamisel siiski kokkulepitud normtunde, et tagada võrdne kohtlemine.“
- ▶ „Tänaste palgatingimuste juures jäävad kontakttunnid veel pikaks ajaks töötasu arvestamise aluseks. Positiivne on ametijärkudest loobumine ja võimalus sõlmida personaalseid kokkuleppeid. Ükski hea õpetaja ei tule oma ettenähtud üldtööaja tundidega (kontakttunnid + arendustegevus) toime. Aga head ei loegi tunde! Tuleb jälgida, et nad ka puhkaksid.“
- ▶ „Valdavalt on tööaja ja palga arvestuse aluseks siiski tundide arv ning õpetajad soovivad, et oleks mingi kokkuleppeline koormusnorm. Õpetajale on see nii paremini mõistetav.“
- ▶ „Väikeses maakoolis on palju mitmes majas (mitme kohaga) töötavaid õpetajaid, kelle tasustamise aluseks tuleb ikkagi võtta antavad ainekontakttunnid. Ühtset palgasüsteemi on väga keeruline sellisel juhul majas välja töötada.“

Samuti väljendati arvamust, et **klassijuhatamine peaks olema lisatasustatud tööülesanne**.

- ▶ „Klassijuhatamise eest peaks olema eraldi tasu, väikeses koolis ei jätku riigi poolt etteantud summadest.“
- ▶ „Palun taastada klassijuhtimise tasu, kuna see on suhteliselt suur lisakoormus.“

- ▶ „Õpetajad soovivad muuta töötasu süsteemi: arvestada klassijuhatamise, staaži, haridusega.“

Üksikud vastajad märkisid ära, et **õpetajatöös on koostöö** oluline („Mõistmine, et koostöö ei ole aja röövel vaid võimalus tööd tõhustada ja kvaliteeti tõsta“), eriti just **õppemetoodilise materjali jagamine** („Õpetaja õppemetoodiline materjal on oluline. See lahendaks kaks põhiküsimust: 1. Kas meie kool on ühetaoline, kas igas Eestimaa punktis antav/omandatav haridus on võrdne 2. Õpetaja töökoormus väheneb oluliselt“). Vähesel määral kasutati ka võimalust, et üle korrata erinevaid tegureid, mida nende hinnangul peaks õpetaja palga määramisel arvesse võtma, sh näiteks tööstaaž ja kogemus, klassi suurus, töö tulemuslikkus, haridustase, kooli eripära (kakskeelne kool).

Üksikud kommentaarid näitasid, et ka direktorite jaoks on vaja seadusemuudatuste sisu täpsemalt selgitada ja teiste koolide praktikaid jagada.

- ▶ „Korrastada õpetajate tööaja ja -tasu seadust. Täpselt loetleda, mida peab õpetaja täiskoormuse korral oma 7 akadeemilise tunni sees jõudma teha; kas ainult 7 õppetundi päevas või kõik muu ka ning see kõik muu on tasuta oma ajast töö tegemine või kust tuleb raha lisatasuks, kui kool on väike, raha napib ja omavalitsus ei leia raha juurde.“
- ▶ „Hea oleks, kui oleks olemas üks andmebaas erinevates koolides toimivatest tööaja ja -tasu süsteemidest, et avarada (eriti alustava) koolijuhi silmavaadet selles vallas. Heade praktikate jagamine.“

Üks vastanu leidis ka, et õpetajate tööaeg tuleks viia 40 tunnile nädalas.

- ▶ Liialt levinud on ütlemine "õpetaja saab seda teha üldtööaja arvelt". Täna pole enam muud tööaega kui tööaeg 35 tundi. Järelikult peavad kõik tegevused selle sisse ära mahtuma. Kuigi - mina teen ikka ettepanekuid viia õpetaja tööaeg 40 tunnile nädalas. Põhjenduseks asjaolu, et see tagab koolielu mõistlikuma korralduse ja lõpetab õpetajate petmise. 35 tundi on 7 tundi päevas: kell 8 algavad tunnid, järelikult kell 15 on tööaeg läbi. 9. klassil on aga mõnikord päevas tunnid kella neljani. Järelikult teeb õpetaja ületunnitööd. See tuleks talle siis tasustada kui ületunnitöö. Millal siis kõik need järelaitamised/vastamised, arenguveestlused, klassijuhatamised, ringitunnid, ekskursioonid ...? Sisuliselt ikka ületunnitööna. Tegelikult me petame õpetajaid ikka ja jälle - keegi neist ei saa 35 tunniga oma tööd tehtud. Ja ületunnitöö eest tasu me ka ei maksa, sest raha lihtsalt pole.“

10. Järeldused

Käesolevas peatükis on esitatud uuringu põhilised tähelepanekud ja nendest tulenevad järeldused olulisemate käsitletud teemade kaupa.

10.1 Õpetajate töökoormuse arvestamine

Aastal 2013 toimusid õpetajate tööaja ja -tasu arvestuses muudatused, millega loobuti riiklikult kehtestatud kontakttundide arvust õpetajate töökoormuse arvestamisel ning riiklikult kehtestatud õpetaja ametijärkudest koos nendega seotud töötasu alammääradega. Direktorid on enda hinnangul nendest muudatustest teadlikud ning mõistavad muudatuste sisu. Õpetajate puhul oli teadlikkus veidi madalam. Riiklikult kehtestatud kontakttundide arvust loobumise sisu mõistab enda hinnangul 97% direktoritest ja 73% õpetajatest. Õpetajate ametijärkudest loobumise muudatuse sisu mõistab 93% direktoritest ja 76% õpetajatest. See tähendab, et peaaegu iga neljas õpetaja (pigem) ei mõista muudatuste sisu või ei ole nendest üldse teadlik (7%), viidates vajadusele tõsta õpetajate teadlikkust nende töökoormuse ja -tasu arvestamise põhimõtetest.

Teadlikkuse tõstmise vajadusele viitab ka see, et direktorid ja õpetajad andsid uuringus mõnevõrra erinevaid vastuseid õpetajate töökoormuse arvestamise aluste kohta. **Üle poole õpetajatest (56%) vastas veebiküsitluses, et nende töökoormust arvestatakse jätkuvalt kontakttundide arvu järgi (ilma üldtööaega kokku leppimata), mis on määratud kas kooli juhtkonna poolt (35%) või individuaalselt õpetaja ja juhtkonna vahel kokku lepitud.** Kindlaksmääratud üldtööaja järgi (mille sees võib olla kokku lepitud ka kontakttundide arv) käib koormuse arvestus 43% õpetajate sõnul.

Direktorite hinnangul on õpetajate üldtööaja põhine arvestus siiski rohkem levinud. **Direktorite vastustele tuginedes toimub suuremas osas koolides (59% vastanutest) õpetajate töökoormuse arvestus kindlaksmääratud üldtööaja järgi, mille sees on kokkulepitud kontakttundide arv.** Lisaks on ka selliseid koole, kus arvestus käib üldtööaja järgi 12% (st kontakttunde arvestamata). Direktorite vastustele tuginedes leidub aga ka selliseid koole, kus töökoormuse arvestus käib mitte üldtööaja, vaid kontakttundide järgi. Direktoritest 28% vastas, et nende koolis käib arvestus kontakttundide arvu järgi, mis on õpetajaga individuaalselt kokku lepitud, ning 20% et kontakttundide arvu järgi, mis on kooli juhtkonna poolt ette määratud.⁸²

Kontakttundide fikseerimine töölepingus on direktorite sõnul oluline näiteks selleks, et vältida võimalikke töövaidlusi. Samas lähtutakse direktorite sõnul enamasti siiski ka kokku lepitud üldtööajast.⁸³ Direktorite fookusgrupis avaldati arvamust, et ka nende koolide puhul, kus direktor vastas, et töökoormust arvestatakse kontakttundide arvu järgi, mis on individuaalselt õpetaja ja juhtkonna vahel kokku lepitud, võib olla siiski määratud ka üldtööaeg (st individuaalsetes kokkulepetes on tavaliselt nii kontakttunnid kui üldtööaeg). Direktorite sõnul käib enamikus koolides koolielu siiski üldtööaja arvestuse alusel, mitte kontakttundide arvu järgi (sh enne 2013. aasta muudatusi). See tähendab, et õpetajatele makstakse töötasu üldtööaja eest ja arvesse on võetud nii reaalseid õppetunde kui ka õppetööks ettevalmistamist, kodutööde parandamist, õpetajate koosolekutel käimist ja kõike muud, mida õpetaja töö sisaldab.

Mõningased erinevused õpetajate ja direktorite vastustes töökoormuse arvestamise aluse kohta võivad direktorite hinnangul tuleneda õpetajate vähesest teadlikkusest. See võib tähendada, et õpetajad ei ole muudatusi enda jaoks lahti mõtestanud ja/või ei ole erinevate kanalite kaudu toimunud üldtööaja kontseptsiooni selgitamine ja laialdasem informeerimine olnud piisavalt selge.

⁸² Direktorid said valida mitu vastusevarianti, sest ühes koolis võivad erinevatel õpetajatel olla erinevad töölepingud, mistõttu ei anna ka osakaalud kokku 100%.

⁸³ Direktorite fookusgrupp (september 2016).

Seega on töökoormuse arvestamise (nagu ka töö tasustamise süsteemide) puhul tähtis osa teavitustööl, et üldtööaja kontseptsiooni ning ka õpetaja uuenenud rolli lahti mõtestada.

Samas näitavad uuringu tulemused, et siiski on ka selliseid koole, kus õpetajate töökoormuse arvestamine käib ainult kontakttundide arvu alusel (üldtööaega arvesse ei võeta). Direktorite hinnangul võib siin olla kaks peamist põhjust.

- ▶ Koolis on kasutusel käsunduslepingud.
- ▶ Direktor ei ole pidanud vajalikuks üldtööaja põhise arvestuse sisseviimist.

Viimane võiks direktorite hinnangul iseloomustada pigem neid koole, kus on vähe õpetajaid ja nende rahulolu olemasoleva süsteemiga on direktori hinnangul kõrge, mistõttu ei nähta muudatusteks vajadust.

Õpetajate töökoormuse arvestamine

- ▶ Teadlikkus kontakttundide arvu põhisest täistööaja määratlemisest loobumise kohta on direktorite seas kõrge, õpetajate seas madalam (umbes veerand õpetajatest ei tea või ei mõista seda muudatust).
- ▶ Õpetajate vastuste põhjal on kõige levinum (56% õpetajatest) tööaja arvestus kontakttundide alusel, üldtööaega arvestamata.
- ▶ 59% direktoritest märkis, et nende koolis on tööaja arvestuse aluseks üldtööaeg, mille sees on määratud ka kontakttunnid. 12% koolides toimub arvestus ainult üldtööaja järgi.
- ▶ Mõningased erinevused õpetajate ja direktorite vastustes töökoormuse arvestamise aluse kohta võivad direktorite hinnangul tuleneda õpetajate madalast teadlikkusest, kuna õpetajad ei ole alati seda enda jaoks lahti mõtestanud ja lähtuvad oma töö koormuse hindamisel jätkuvalt peamiselt kontakttundide arvust.

10.2 Õpetajate töötasu diferentseerimine

Uuringust selgus, et õpetajate töötasu diferentseerimine ei ole väga levinud. Umbes kolm neljandikku õpetajatest saavad enda sõnul põhipalgana Vabariigi Valitsuse sätestatud õpetaja töötasu alammäära, st umbes iga neljanda õpetaja põhipalk on diferentseeritud. Töötasu süsteemiga on rohkem rahul aga just need õpetajad, kelle põhipalk on diferentseeritud sõltuvalt tööülesannete komplektist. Umbes 70% õpetajatest ei pea oma praegust töötasu süsteemi (mitte töötasu suurust) motiveerivaks.

Õpetajate endi hinnangul võiks nende töötasu diferentseerida **pedagoogilise staaži, haridustaseme või klassijuhatamise alusel**. Seejuures sõltub diferentseerimise alusena staaži pooldamine otseselt õpetaja tegeliku töökogemuse pikkusest. Tervelt kolm neljandikku kuni 2-aastase töökogemusega õpetajatest ei pea staažipõhist palga diferentseerimist õigeks. Samas peab seda mõistlikuks aga 85% rohkem kui 35-aastase kogemusega õpetajatest.

Direktorite hinnangul oleks õiglaseks palga diferentseerimise aluseks eelkõige **töö tulemuslikkus** (79% vastanutest), aga ka **klassijuhatamine** (75% vastanutest) ja **haridustase** (63% vastanutest). Seega ilmneb, et direktorid peaksid pigem õigeks õpetajate palkade sõltuvust nende töö tulemustest, samas kui **õpetajad eelistaksid palga diferentseerimist vähem subjektiivust võimaldavatel alustel**.

Samas on direktorid seisukohal, et õpetajate töötasu diferentseerimise küsimus peaks jääma täielikult kooli pädevusse ning riiklik sekkumine on ebamõistlik. Põhjusena tuuakse seda, et õiglased diferentseerimise alused võivad nii koolide kui ka õpetajate lõikes varieeruda. Seega peaks säilima koolijuhtidel paindlikkus kujundada just selline palgasüsteem, mis oleks nende kooli arengu ja

õpetajate rahulolu seisukohalt kõige sobivam.⁸⁴ Tulemuslikkuse hindamise puhul peaks olema võimalik kehtestada individuaalsed kriteeriumid, mis näitaks tulemuslikkust ja sobiks ka konkreetse kooli pedagoogilise kontseptsiooniga.⁸⁵

Direktorite sõnul võib põhitasu diferentseerimise vähene levik olla seotud sellega, et praeguse rahastamissüsteemiga on võimalik tekitada palkadesse vaid väikeseid erinevusi. Seetõttu ei tasu diferentseerimine ära, kuna see võib kaasa tuua ebaproportsionaalselt palju negatiivseid emotsioone. Nii näevad direktorid ühe takistusena palkade diferentseerimisel just praegust rahastamissüsteemi, mis ei võimalda diferentseerimisest piisavalt suure kasu saavutamist. Direktorite hinnangul soodustaks palkade diferentseerimist muutus haridustoetuse õpetaja töötasu komponendis (nt palgatoetuse arvestusliku aluse langetamine 21 kontakttunnilt 18 kontakttunnile).

Õpetajate töötasu diferentseerimine

- ▶ Umbes veerand õpetajatest saab diferentseeritud põhipalka.
- ▶ Direktorid peavad õiglaseks töötasu diferentseerimise aluseks eelkõige töö tulemuslikkust, õpetajad haridustaset ja klassijuhatamist.
- ▶ Pikema kogemusega õpetajad eelistavad tasu määramise alusena eelkõige staaži.
- ▶ Palga diferentseerimise küsimus peaks koolide hinnangul jääma kooli pädevusse (riikliku reguleerimiseta).
- ▶ Direktorite hinnangul soodustaks palkade diferentseerimist muutus haridustoetuse õpetaja töötasu komponendis.

10.3 Õpetajate töö põhi- ja lisaülesanded

Uuringu kõige segadust tekitavamaks küsimuseks osutus õpetajate töö põhi- ja lisaülesannete määratlemine. Õpetajate ja koolide vahel on suured erinevused küsimuses, mis on õpetaja töö nii-öelda tavapärased tegevused, mida peaks tasustama põhipalgaga, ja millised on lisatasustatud ülesanded. Erinevused arusaamades selle kohta, mis ülesanded õpetaja oma tööaja sees peab ära tegema ja mille eest peaks saama lisatasu, on tõenäoliselt ka üheks õpetajate rahulolematuse põhjuseks. Olukord, kus direktorid ja õpetajad ei ole samal seisukohal küsimuses, mis ülesandeid õpetaja oma töötasu eest täitma peab, loob pinnase lahkkelide ja rahulolematuse tekkeks.

Õpetaja tööülesannete komplekt

Õpetajate veebiküsitluses selgus, et **enamik nende tööülesandeid⁸⁶ ei ole nende arvates üheski dokumendis ametlikult lisa- ega põhiülesandena määratletud**. Kõige sagedamini on ametlikult määratletud klassijuhatamine, mis 22% vastanute puhul on lisaülesanne ja 28% puhul põhiülesanne. See aga tähendab, et 50% klassijuhataja tööülesandeid täitvatest õpetajatest ei ole kindlad, kas tegemist on nende töö põhi- või lisaülesandega.

Direktorite veebiküsitluses avanes veidi teine pilt: **koolijuhtide nägemuses on õpetajate tööülesannete jagunemine põhi- ja lisaülesanneteks selgem**, st ülesanded on üldjuhul kindlates dokumentides vastavalt sätestatud. Iga tegevuse puhul oli keskmiselt 68% koolijuhtidest märkinud, et tegevus on kas töölepingus, selle lisas või mõnes muus dokumendis ametlikult põhi- või lisaülesandena määratletud. See aga tähendab, et teatud tööülesannete puhul ei ole ka direktorid kindlalt määratlenud, kas selle tegemine on õpetaja töö põhiülesanne või mitte. Kõige sagedamini

⁸⁴ Direktorid soovitasid vältida palkade diferentseerimisel ka riiklikke soovituslikke juhiseid, et vältida nende käsitlemist normina.

⁸⁵ Direktorite fookusgrupp (september 2016)

⁸⁶ Veebiküsitluses kasutatud tööülesannete loetelu koostati õpetajate fookusgrupi arutelu põhjal, kus õpetajad nimetasid tegevusi, mis on nende hinnangul mõnes koolis lisatasustatud või võiks olla lisatasustatud.

on jäetud määratlus täpsustamata järgmiste ülesannete puhul: projektide kirjutamine, projektides osalemine, sisekoolituste läbiviimine ja mentorlus (vastavalt 54%, 50%, 52% ja 49% direktoritest ütles, et tegevus ei ole sätestatud põhi- ega lisaülesandena). Nii nagu õpetajate küsitluse tulemused, kinnitavad ka direktorite vastused, et **arusaam, mis on õpetajatöö põhiülesanded, ei ole koolide vahel ühtne.**

Tööülesannete määratlemine ametijuhendis

Direktorite fookusgrupis selgitati, et suured erinevused õpetajate ja direktorite vastustes tulevad sellest, et tegelikkuses on **tööülesanded üldjuhul õpetaja ametijuhendis täpselt määratletud**, ametijuhendiga tutvuvad õpetajad aga enamasti ühel korral kooli tööle asudes ning hiljem sellele enam tähelepanu ei pöörata, millest tuleneb ka arusaamatus tööülesannete osas. **Samas on ametijuhendites ja muudes dokumentides kasutatud vahel ka üsnagi hägusat sõnastust**, mida erinevad osapooled võivad tõlgendada erinevalt. Näiteks: „Õpetaja on kohustatud täitma erikorraalduseta ülesandeid, mis tulenevad töö iseloomust või töö üldisest laadist“. Taoliste sõnastuste valguses on selge, millest tuleneb õpetajate frustratsioon - nii on direktoril võimalik põhjendada peaaegu kõigi ülesannete langemist õpetaja töö põhikohustuste hulka ja seeläbi õpetaja töökoormust suurendada.

Õpetajate töö põhi- ja lisaülesanded

- ▶ Õpetajatel puudub selge arusaam, mis on nende töö põhi- ja lisaülesanded.
- ▶ Direktorite hinnangul on olukord selgem ja ülesanded enamasti dokumentides vastavalt määratletud.
- ▶ Tööülesanded on üldjuhul sätestatud ametijuhendis, kuid esineb ka mitmeti tõlgendatavaid lauseid, mis võivad tekitada segadust.

Õpetajate ja koolijuhtide teadlikkuse tõstmine

Lisa- ja põhiülesannete varieeruvus koolide vahel on direktorite hinnangul ootuspärane tulemus, mis peabki eksisteerima. Õpetajate tööülesanded sõltuvad suuresti konkreetsest koolist, õpetaja taustast, õppeainetest ja kooliastmest, mistõttu ei olegi võimalik, et töö põhi- ja lisaülesanded oleksid kõikidel sarnased. Fookusgrupis rõhutasid koolijuhid, et kuna koolidel on erinevad eesmärgid, arengutasemed ja juhtimissüsteemid, **tuleks igal juhul vältida õpetajate töö põhi- ja lisaülesannete riiklikku reglementeerimist või soovituslike nimekirjade koostamist**, millest koolid võiksid soovi korral juhinduda. Taolised juhised looksid nende hinnangul õpetajate jaoks ainult segadust juurde, sest neid võidakse tõlgendada kui kohustuslikke määratlusi, mitte pelgalt soovitusi. Olukorras, kus osades koolides puudub õpetajatel arusaam, mis on nende töö põhiülesanded ja mille eest peaks saama lisatasu, tuleks tegeleda nii koolijuhtidele kui õpetajatele suunatud teavitustööga. Fookusgrupis osalenud direktorid tõid välja, et **õpetajal on õigus ja kohustus täpselt teada, millised on tema tööülesanded ehk mille eest talle palka makstakse**. Kuna koolijuhtide sõnul ei ole põhi- ja lisaülesannete riigipoolse soovitusliku nimekirja koostamine otstarbekas, kuid kõigi osapoolte huvides on tööülesannete võimalikult täpne defineerimine, võiks olukorda selgust tuua laialdasem teavitustöö õpetajate õiguste osas. Seejuures tuleks koolitada antud küsimuses nii direktoreid kui õpetajaid. Kui õpetaja on teadlik, on vähem tõenäoline, et sõlmitakse töölepinguid, mis jätavad õpetajate töökohustused ebamääraseks ning tekitavad nii olukorra, kus õpetajad on ülekoormatud ja täidavad ülesandeid, mille tegemiseks tuleks tegelikult lisatasu maksta.

10.4 Lisatasustamise praktikad

Veebiküsitlusele vastanud õpetajatest märkis üle poole (61%), et nende palk koosneb põhipalgast koos lisatasude ja/või tulemustasu võimalusega. Ülejäänud 39% õpetajatest saab enda sõnul ainult lepingus sätestatud põhipalka ilma lisa- või tulemustasu komponendita. Ka direktorid vastasid, et kõige sagedamini makstakse õpetajatele lisaülesannete eest lisatasusid, kuid vaid 21% direktoritest märkis, et nende koolis on õpetajate tasuks ainult põhipalk (ilma lisa- või tulemustasu võimaluseta). See võib viidata sellele, et üks kool võib rakendada erinevate õpetajate osas erinevaid praktikaid. Samas võib see näidata aga ka seda, et ka töötasu teema ei ole koolides selgelt määratletud või ei ole õpetajatel seda küsimust endale teadvustanud isegi juhul, kui kokkulepped on korrektselt vormistatud.

Lisatasustamise puhul ilmnes, et isegi kui tegevus on lisatasuna ametlikult sätestatud, ei maksta selle eest alati lisatasu. Kõige sagedamini on nii õpetajate kui direktorite sõnul lisatasustatud klassijuhatamine ja ringijuhiks olemine. 43% õpetajatest saavad enda sõnul lisatasu asendustundide andmise ja 47% praktikantide juhendamise eest (juhul kui tegevused on ametlikult lisaülesandena sätestatud). Ülejäänud lisaülesannete täitmise eest saab lisatasu kas umbes igas kolmas õpetaja või veel vähem (nt õpilaste olümpiaadideks ettevalmistamise eest saab lisatasu 2% õpetajatest). Direktorite veebiküsitluse põhjal avanes üldjoontes sarnande pilt. See, et tegevus on lisaülesandena sätestatud, ei tähenda automaatselt, et õpetajale makstakse selle eest lisatasu. Samas makstakse õpetajate hinnangul lisatasusid harvemini kui direktorite hinnangul. Süüvimata sügavamalt antud ebakõla põhjustesse⁸⁷, on oluline rõhutada mõlema vastajate grupi ühisosa - **lisaülesande täitmine ei garanteeri õpetajale palgalisa**.

Direktorite fookusgrupis selgitati, et lisaülesannete täitmise eest ei olegi alati võimalik lisatasu maksta, sest õpetaja riiklik palgatoetus ei ole selleks piisavalt suur. Sel juhul kompenseeritakse õpetaja tööd vaba ajaga. Eelkõige antakse õpetajatele võimalus koolivaheajal vabu päevi võtta. Erinev arusaam lisaülesannete kompenseerimisest võib seega tulla ka sellest, et õpetajad ei pruugi vabu päevi koolivaheajal alati kompensatsioonina tunnetada. Ka fookusgrupis tuli ilmsiks, et erinevatel koolijuhtidel on lisatasustamise osas erinevad seisukohad.

Õpetajate lisatasustamine

- ▶ Lisaülesandena sätestatud tegevuste eest ei maksta õpetajatele alati lisatasu.
- ▶ 48% õpetajatest leidis, et nende koolis ei ole lisatasustamise kord läbipaistev.
- ▶ Suuremat tähelepanu tuleks pöörata õpetajate palgasüsteemi puudutavale selgitustööle, et kindlustada süsteemi läbipaistvus ja arusaadavus.
- ▶ Direktorite hinnangul ei ole lisatasu maksmine alati võimalik, sest õpetaja haridustoetus ei ole selleks piisav.

Osad direktorid peavad paremaks süsteemi, kus õpetajatele makstakse aasta lõpus n-ö tänutasu erakordse töö eest (st see tuleb õpetajale üllatusena), sest fikseeritud ja ette teada lisatasude puhul puudub üllatusmoment ning see õpetajaid nende hinnangul ei motiveeri. Teised on jällegi vastupidisel arvamusel ning kolmandad usuvad hoopis, et lisatasu peaks maksma ainult korraliste ülesannete eest. Mõned jällegi on seisukohal, et lisatasud on põhjendatud just ühekordsete lisatööde eest ja eelneval kokkuleppel. Kuigi süsteemide osas üksmeelt ei ole, on vajalik tasustamise süsteemi õpetajatele selgitada, et tagada tasusüsteemi läbipaistvus.

Siiski näib, et käesoleval hetkel veel paljudes koolides lisatasustamine selgetel ja arusaadavatel alustel ei toimi. **Peaaegu pooled veebiküsitlusele vastanud õpetajatest leidsid, et nende koolis ei ole lisaülesannete tasustamise kord läbipaistev**. Seejuures märkis umbes veerand vastanutest, et neile makstakse aasta lõpus preemiat, mille puhul ei ole selgelt välja toodud, milliste ülesannete eest tasu makstakse. Direktoritel oli antud küsimuses veidi teistsugune seisukoht. Vaid 3% direktoritest

⁸⁷ Mõlemad pooled võivad olla motiveeritud oma seisukohti veidi liialdama.

leidis, et maksavad aasta lõpus õpetajatele ebaselgelt põhjendatud preemiat, samas kui kõige sagedamini (40% vastanutest) märgiti, et tasustamise kord on korrektselt kirjas töölepingus või mõnes muus dokumendis (sama vastust märkis vaid 28% õpetajatest).

Uuringu tulemused näitavad, et suuremat tähelepanu tuleks pöörata õpetajate palgasüsteemi puudutavale selgitustööle, et kindlustada süsteemi läbipaistvus ja arusaadavus.

10.5 Õpetajatevaheline koostöö

Vastavalt uuenevale õpikäsitusele peaks õpetajatevahelist koostööd arvestama loomuliku osana tööprotsessidest. Tööaeg ja -korraldus peaksid olema juhitud lähtudes printsiipidest, mis maksimeerivad õpetajate koostööd, mitte ei peaks vaatama, kuidas senise töökorralduse juures vähesel määral erinevaid koostöövorme tööaja sisse sobitada. Samas aga näib, et hetkel just selline olukord Eesti koolides üldjuhul valitseb, sest koostööd tehakse õpetajate vahel pigem vähe.

Õpetajatevahelist koostööd tehakse üldiselt vähe

Õpetajate seas on kõige enam levinud koostöö, mis on seotud konkreetsete õpilaste või õppeainetega (õppematerjalide ja õppemetoodiliste materjalide jagamine). Harvem toimub koostöist õpet või koostööd erinevate arendustegevuste raames (nt projektide kirjutamine, kolleegidele sisekoolituste korraldamine). Seejuures **on enamik levinud koostöövormidest ajaliselt vähemahukad**. Samas ei kajastu see aga õpetajate hinnangutes koostöö piisavusele. Ligikaudu **kolm neljandikku veebiküsitluses osalenud õpetajatest arvas, et nad teevad kolleegidega piisavalt palju koostööd**. Pikema tööstaažiga õpetajad olid koostöö mahuga rohkem rahul kui nooremad õpetajad, kes leidsid, et koostööd peaks olema rohkem. Seejuures ei tee pikema staažiga õpetajad rohkem koostööd, mis tähendab, et antud küsimuses on määravaks õpetajate suhtumine.

Direktorid olid õpetajatevahelise koostöö mahu piisavuse küsimuses veidi kriitilisemad. Nendest 63% pidasid tehtava koostöö mahtu piisavaks. Fookusgrupis selgitati, et õpetajatevahelise koostöö vähesus on kindlasti paljude Eesti koolide nõrgaks küljeks ning vajab tugevat edendamist. Kõik koostöövormid on kasulikud, kuid **suuremat tähelepanu võiks pöörata eelkõige tundide külastamisele ja meeskonnana töötamisele**. Viimased on Eesti õpetajatele veel võõrad ja ei tule lihtsalt, kuid kasud on väga suured (õpetajate töökoormuse vähendamine, arenemine läbi teistelt õppimise jpm).

Koostööd takistavad tegurid

Peamiseks koostööd takistavas teguriks on nii õpetajate kui koolijuhtide hinnangul **ajapuudus**. Seda nimetas takistusena 74% direktoritest ja 65% õpetajatest. Lisaks nimetas iga teine õpetaja põhjusena ka seda, et **koolis ei ole koostööd soodustav töökultuur**. Direktorite seas oli samal seisukohal vaid 15% vastanutest. Töökultuuri all võisid õpetajad silmas pidada ka füüsilist töökeskkonda. Paljud

koolid ei ole uue, avatud planeeringuga, vaid pigem on tegemist tüüpiliste pikkade kitsaste koridoride ja kinniste ruumidega, mis ei soodusta kuidagi õpetajate omavahelist koostööd.⁸⁸ Töökeskkonnaga seondub ka teine koostöö takistus: õpetajate harjumus teha suur osa tööst (nt kodutööde parandamine ja tundide ettevalmistus) oma kodus, mitte koolimajas.

Direktorid tõid olulise takistusena välja ka **õpetajate suhtumise**: pikka aega on õpetajad teinud oma tööd isolatsioonis ning vanu harjumusi on raske muuta. Ka õpetajate enda hinnangutest tuli välja, et koostööd takistab motivatsioonipuudus.

Võimalused koostöö suurendamiseks

Nii direktorid kui õpetajad leidsid, et kõige paremini aitaks koostööks rohkem aega leida **kontaktundide arvu vähendamine**. Näiteks tõid direktorid välja, et õpetaja ametikohtade arvestamise aluseks peaks olema praeguse 21 kontakttunni asemel näiteks 15 või 18. Seega taandub direktorite sõnul küsimus koolide rahastamisele: suurem palgatoetus HTM-ilt oleks oluline samm vähese õpetajatevahelise koostöö probleemi lahendamiseks. Kui arvestuse alus langeks 15 või 18 kontakttunni peale, kuid summa jääks samaks (või tõuseks), jõuaksid õpetajad 35-tunnise tööädala jooksul ka piisavalt omavahelist koostööd teha.

Koostöö jaoks on võimalik rohkem aega leida ka **õppetööks ettevalmistamise ümberkorraldamise kaudu**. Õppematerjalide ja -meetodite jagamine, üksteiselt õppimine ning ühtse meeskonnana õppetöö läbiviimine tähendaks just seda, et koos töötades väheneks õppetööks ettevalmistamise aeg ja seeläbi ka õpetajate suur töökoormus. Direktorite fookusgrupis toodi ka edukaid näiteid Eesti koolides juba toimunud taolistest katsetustest õpetajatevahelise koostöö juurutamisel.

Näiteks on **ühisõpetamise** plussid omal käel tunnetatud juba mitmes koolis. Kui tundi annavad 75 õpilasele korraga 4 õpetajat (üks juhtõpetaja, teised abiõpetajad), saavutatakse märkimisväärne ressursi kokkuhoid ja vähendatakse õpetaja töökoormust tundideks ettevalmistamise arvelt. Lisaks on tegemist õpetajate jaoks väga arendava koostöövormiga. Ühisõpetamise oluliseks plussiks ongi (lisaks töökoormuse langusele tunni ettevalmistamisaja vähenemise kaudu) **üksteiselt õppimine** - üks õpetaja on tugev praktikas, teine teoorias, ning nende koostöös saavad õpilased parima õppekvaliteedi ja õpetajad oma nõrgemaid oskuseid arendada.

Kuna paljudes koolides jagub näiteid õnnestunud koostööprojektide juurutamisest, tuleks uueneva õpikäsituse laiema leviku seisukohalt kindlasti kasuks, kui **koolid jagaksid omavahel kogemusi**. Nii saaksid õpetajatevahelise koostöö osas veidi nõrgemate koolide direktorid neist eeskuju võtta ning saadud uusi ideid oma õppeasutusele sobivaks kohandada.

Samuti toodi direktorite fookusgrupis välja koostöö edendamise seisukohalt oluline punkt, et **koolijuhid peaksid tekitama vajaduse koostöö jaoks**. See võib tähendada suuremaid muudatusi õppetöö korralduses ning on seetõttu küllalt tülikas, kuid ilma juhtkonnapoolse tõuketa on vähetõenäoline, et õpetajad iseseisvalt omavahelise koostöö mahtu oluliselt suurendaksid. Seejuures tunnistati, et nooremates (st alla 10 aasta tagasi asutatud) koolides on muudatuste elluviimine lihtsam kui vanades, kus praegu toimivad süsteemid on aastatepikkuse tööga sisse töötatud. Fookusgrupis täpsustati, et direktori ülesandeks peaks olema luua selline süsteem, mis teatud määral

Õpetajatevaheline koostöö

- ▶ Eesti õpetajad teevad üksteisega pigem vähe koostööd.
- ▶ Kõige enam on levinud koostöö, mis on seotud konkreetsete õpilaste või õppeainetega (nt õppematerjalide jagamine).
- ▶ Koostöö peamiseks takistuseks on nii direktorite kui õpetajate hinnangul ajapuudus.
- ▶ Iga teine õpetaja leidis ka, et tema koolis ei ole koostööd soodustav töökultuur.
- ▶ Direktorid on arvamusel, et üheks vähese koostöö põhjuseks on ka õpetajate suhtumine ja harjumus teha tööd üksi.

⁸⁸ Direktorite fookusgrupi andmetel.

n-ö vabatahtlikult sunnib õpetajaid koostööd tegema. Lisati, et koolipoolne korraldus on oluline ning peab arvestama, et kui tuua õpetajate ajakavasse ühine kindel aeg koostöö tegemiseks, peab selle arvelt vähendama muid kohustusi (nt infokoosolekuid). Ka õpetajate veebiküsitluses toodi välja, et **abiks oleks konkreetse, regulaarse koostöö tegemisele pühendatud aja määramine** tööaja sees.

Direktorite hinnangul **tuleks tegeleda õppekava arendusega**, seejuures on õppekavu üle vaadates ja nende mahtu vähendades võimalik tekitada paindlikkust juurde eelkõige gümnaasiumiastmesse. Kui õppekavas on vähem kohustuslikke aineid, väheneb õpetajate koormus ning vabaneb aega koostöiseks õppeks ja muudeks koostöövormideks. Seejuures saaks eeskjuju võtta näiteks Inglismaa süsteemist ja erinevatest rahvusvahelistest õppekavadest, nt IB õppekavast.

Võimalused koostöö edendamiseks

- ▶ Vähendada kontakttundide arvu, et tekitada aega koostöötegevusteks.
- ▶ Töökorralduse loomine, kus koostöö tegemine on möödapääsmatu (koostöö tegemine võib tekitada vaba aega juurde, kuna ühine õpetamine võib osutuda tõhusamaks).
- ▶ Tuleks vähendada õppekavade mahtu, st kohustuslike õppeainete arvu.
- ▶ Õpetajate tööajakavasse tuleks sisse tuua konkreetseid, regulaarsed koostööle pühendatud koosolekud.

10.6 Õpetajate tööaja kasutus

Õpetajate tööaja kasutusest ülevaate saamiseks kasutati kahte meetodit. Veebiküsitlusega saadi ulatuslikum ülevaade tööaja jagunemise kohta aastas keskmiselt, samas kui tööaja mõõtmine rakendusega Toggl võimaldas minna analüüsis detailsemaks ning uurida ülesannete ajakulu konkreetse nädala jooksul õppeaasta alguses ja lõpus. Ülesannete ajakulu kaardistamise kõrval oli ülesandeks ka kohtade tuvastamine, mille arvelt võiks leida õpetajate tööaja sees enam aega koostöö tegemiseks.

Aasta keskmiselt kulub õpetajatel tööajast kõige suurem osa, ligikaudu kolmandik (35%), tundide andmisele. Kontakttundide ettevalmistamine oli ajakulult teisel kohal, hõlmates 16% kogu tööajast. Veidi vähem aega (9% kogu tööajast) võtab õpilaste hindamine ja tööde parandamine ning individuaalne juhendamine (7% kogu tööajast). Muud tegevused - dokumentatsiooni täitmine, enesetäiendamine, klassijuhataja töö, koostöö kolleegidega, suhtlemine lastevanematega, erinevate ürituste korraldamine - võtavad igaüks alla 7% summaarsest tööajast.

Tööaja kaardistamisel Toggliga keskenduti kahele õpetajate tööülesannete seisukohalt ülejäänud õppeaastast eristuvale perioodile - **õppeaasta algus ja lõpp** -, kus tavapärasest rohkem aega kulub just konkreetse perioodiga seotud tegevustele. Näiteks sügisel tegeletakse rohkem töökavade koostamise, õppetöö planeerimise ning erinevate õppekäikude ja ürituste korraldamisega ning kevadel õppeperioodi keskmistest nädalatest rohkem aktuste ettevalmistamise ja läbiviimise ning ekskursioonidel käimisega.

Õppeaasta alguses toimunud kaardistuses osalenud 16 täistööajaga õpetaja keskmiseks töökoormuseks kujunes 41 tundi, millest **suurem osa kulus õppetööle (44%) ja õppetöök ettevalmistamisele (24%)**. Ülejäänud aeg jaotati klassijuhataja töö, administratiivsete tegevuste, enesetäiendamise ja koosolekutel käimise ning õpilasürituste korraldamise vahel. Kolleegidega koostöö tegemiseks kasutati keskmiselt 2 tundi (6% kogu tööajast).

Õppeaasta lõpus toimunud kaardistuses osalenud 20 täistööajaga õpetaja keskmiseks töökoormuseks oli 48 tundi, millest **kõige enam kulus õppetööle (34%), viiendik klassijuhataja tööle ning teine viiendik õppetöök ettevalmistamisele ja hindamisele**. Ülejäänud aeg jaotati peamiselt ekskursioonide ja õpilasürituste korraldamise, aktuste läbiviimise ning administratiivsete tegevuste

vahel. Sarnaselt õppeaasta alguses kaardistatud nädalaga jäi ka õppeaasta lõpus koostöö tegemiseks keskmiselt 2 tundi.

Tööaja kaardistuse tulemused kinnitasid, et **õpetajate tööaeg ja tööaja kasutus on väga varieeruv**. On õpetajaid, kes ei jõua seaduse järgi sätestatud 35-tunnise töönädala vältel kõiki oma tööülesandeid täita, samas on ka neid, kelle töönädalad on ka täiskoormusel töötades sellest lühemad. Lisaks võib näiteks kontakttundide andmisele ja õppetöökse ettevalmistamisele minev aeg kahe õpetaja vahel oluliselt erineda sõltuvalt nende õppeainest või tööstaaži pikkusest. Vaatamata suurele varieeruvusele võtavad käesoleva uuringu põhjal õpetajate tööajast igal perioodil suurima tüki siiski kontakttunnid ja õppetöökse ettevalmistamine (sh õppematerjalide koostamine).

Õpetajate tööaja kasutus

- ▶ Kõige rohkem aega kulub otsesele õppetöökse ja õppetöökse ettevalmistamisele (aastas keskmiselt ca 50% kogu tööajast).
- ▶ Kolleegidega koostöö tegemiseks jääb õpetajatel aastas keskmiselt 4% kogu tööajast.
- ▶ Õpetaja tööaeg ja erinevate tööülesannete ajakulu on väga varieeruv.

Lisa 1. Tööaja kaardistuse tegevuste nimekiri

1. Õppetöös ettevalmistamine ja hindamine

- ▶ Tundide sisuline ettevalmistamine, sh õppematerjalide kokkupanek
- ▶ Asendustundide sisuline ettevalmistamine, sh õppematerjalide kokkupanek
- ▶ Tundide jaoks õppematerjalide koostamine (väljatöötamine)
- ▶ Asendustundide jaoks õppematerjalide koostamine (väljatöötamine)
- ▶ Tundide tehniline ettevalmistamine (materjalide printimine, paljundamine, klassis materjalide väljapanek, ruumi kohandamine jne)
- ▶ Asendustundide tehniline ettevalmistamine (materjalide printimine, paljundamine, klassis materjalide väljapanek, ruumi kohandamine jne)
- ▶ Õpilastööde kontrollimine ja hindamine
- ▶ E-kooli/Stuudiumi täitmine aineõpetajana (nt tundide kavade ja kodutööde sisestamine, hinnete märkimine, tagasiside andmine)
- ▶ Muu tegevus

2. Õppetöö

- ▶ Tunni läbiviimine
- ▶ Asendustunni läbiviimine
- ▶ Konsultatsioonide läbiviimine õpilastega (järeltööd, eksami ettevalmistus väljaspool tundi vms)
- ▶ Loovtööde ja uurimistööde juhendamine
- ▶ Õppekäikude ettevalmistamine ja läbiviimine
- ▶ Muu tegevus

3. Klassijuhataja töö

- ▶ Klassijuhatajatunni läbiviimine
- ▶ Lastevanemate koosoleku läbiviimine
- ▶ Arenguvestluse ettevalmistamine, läbiviimine või dokumentatsiooni täitmine
- ▶ Tegelemine õpiraskuste ja käitumishäiretega õpilastega
- ▶ Suhtlemine õpilastega koolivälisel ajal (sh kodude külastamine, meili teel suhtlemine)
- ▶ Õpilasürituste, ekskursioonide ettevalmistamine, läbiviimine või neil osalemine (klassijuhatajana)
- ▶ E-kooli/Stuudiumi täitmine klassijuhatajana
- ▶ Muu klassijuhataja dokumentatsiooni täitmine
- ▶ Muu tegevus

4. Koostöö tegemine

- ▶ Suhtlemine ja koostöö lastevanematega
- ▶ Teiste õpetajatega koostöö tegemine õppe sisulistel teemadel (nt koosoleku pidamine õppematerjalide vahetamiseks, metoodika jagamiseks)
- ▶ Teiste õpetajatega koostöö tegemine õpilaste arengu teemadel (nt koosoleku pidamine hindamisaluste arutamiseks)
- ▶ Kolleegi tunni külastamine
- ▶ Kooli tugipersonaliga õpilase arengu arutamine
- ▶ Koostöö tegemine kooli juhtkonnaga
- ▶ Kooli arendustegevustes osalemine (nt kooli arengukava, õppekava, ainekava koostamine)
- ▶ Koostöö tegemine kogukonnaga laiemalt (nt ettevõtetega, kooliväliste asutustega jne)
- ▶ Osalemine õpetajate võrgustiku töös
- ▶ Muu tegevus

5. Koolitus ja enesetäiendamine

- ▶ Täiendkoolitusel osalemine (koolis ja väljaspool kooli)
- ▶ Iseseisev ametialane enesetäiendamine
- ▶ Tasemeõppes osalemine töö ajal (õppepuhkus)
- ▶ Muu tegevus

6. Muud ülesanded

- ▶ Õpetajate koosolekutel, infopäevadel jne osalemine
- ▶ Aktuste ja muude pidulike ürituste ettevalmistus, läbiviimine või osalemine
- ▶ Olümpiaadide, konkursside, võistluste ettevalmistamine, läbiviimine või neil osalemine saatjana
- ▶ Ekskursioonide ja muude õpilasürituste ettevalmistamine, läbiviimine või neil osalemine (kui ei ole klassijuhataja)
- ▶ Korrapidamine (nt vahetundide ajal)
- ▶ Töölähetused ja muud ametialased käigud
- ▶ Pikapäevarühma töö (ka vastavate dokumentide vormistamine)
NB! Seda tegevust kaardistati ainult siis, kui tegevust tasustatakse õpetaja töölepingu raames.
- ▶ Ringitöö, treeneritöö (ka vastavate dokumentide vormistamine)
NB! Seda tegevust kaardistati ainult siis, kui tegevust tasustatakse õpetaja töölepingu raames.
- ▶ Muu tegevus

7. Muu administratiivne tegevus ja puhkepausid

- ▶ Üldine administratiivtöö (nt meilide lugemine)
- ▶ Klassiruumide/asukohtade vaheline liikumine tööpäeva sees
- ▶ Tehniliste probleemidega tegelemine
- ▶ Kohvipaus või muu puhkepaus (nt ajalehtede lugemine, suhtlemine kolleegidega)
- ▶ Muu tegevus

Lisa 2. Tööaja kaardistuse detailsem analüüs

Tabel 1. Tööaja kaardistuse valimite kirjeldus

Kaardistuse aeg	Taustatunnus	Sihtgrupp	Vastuste arv
Õppeaasta algus (05.09.16-11.09.16)	Õppeasutus	Põhikool, kus õpe toimub I-III kooliastmes	11
		Ühe asutusena tegutsev põhikool ja gümnaasium	7
		Gümnaasium	1
	Õppeaste	I-II kooliaste (1.-6. klass)	2
		II-III kooliaste (4.-9. klass)	4
		I-III kooliaste (1.-9. klass)	4
		Ainult III kooliaste (7.-9. klass)	2
		Põhikooli ja gümnaasiumi aste	7
		Klassijuhatamine	On klassijuhataja
	Õppeaine	Ei ole klassijuhataja	3
		Algõpetus	3
		Emakeel ja kirjandus	3
		Loodus- ja täppisteadused	7
		Võõrkeel	1
		Sotsiaalsained (ajalugu, inimeseõpetus, ühiskonnaõpetus)	2
Kehaline kasvatus		1	
Kunsti- ja käsitööained		2	
Õppeaasta lõpp (25.05.16-31.05.16)	Õppeasutus	Põhikool, kus õpe toimub I-III kooliastmes	13
		Ühe asutusena tegutsev põhikool ja gümnaasium	9
		Gümnaasium	1
	Õppeaste	I-II kooliaste (1.-6. klass)	2
		II-III kooliaste (4.-9. klass)	5
		I-III kooliaste (1.-9. klass)	6
		Ainult III kooliaste (7.-9. klass)	2
		Põhikooli ja gümnaasiumi aste	8
		Klassijuhatamine	On klassijuhataja
	Õppeaine ⁸⁹	Ei ole klassijuhataja	3
		Algõpetus	5
		Emakeel ja kirjandus	3
		Loodus- ja täppisteadused	7
		Võõrkeel	1
		Sotsiaalsained (ajalugu, inimeseõpetus, ühiskonnaõpetus)	3
Kehaline kasvatus		1	
Kunsti- ja käsitööained		3	

⁸⁹ Kaardistuses osalenud õpetajad õpetasid järgmisi õppeaineid: eesti keel, kirjandus, matemaatika, inglise keel, ajalugu, ühiskonnaõpetus, inimeseõpetus, loodusõpetus, keemia, füüsika, geograafia, bioloogia, kehaline kasvatus, kunstõpetus, käsitöö/tööõpetus, kodundus, majandusõpetus, arvutiõpetus, algõpetus (st annab klassiõpetajana kõiki põhiainetunde).

Õppeaasta algus: detailsete tegevuste analüüs

Tabelis 2 on välja toodud keskmine ajakulu (tundi nädalas) kõikide põhikategooriate alla kuuluvate detailsemate tegevuste osas. Tabelis 2 on esitatud ka septembri kaardistuses osalenud osalise tööajaga õpetajate tulemused, kuid valimi ebapiisava suuruse tõttu on käesolevas alapeatükis kirjeldatud ainult täistööajaga õpetajate analüüsi tulemusi.

Õppeaasta alguses toimunud kaardistuses osalenud õpetajate jaoks kulus nädala tööajast kõige suurem osa (44%) **õppetööle**. Antud kategooria alla kuuluvatest tegevustest kulus õpetajatel **kõige kauem aega tundide andmisele**. Keskmiselt õpetati klassiruumis nädala jooksul kokku 17 astronoomilist tundi (ehk 77% kogu õppetöö tegevuste summaarsest ajakulust). Seejuures andsid kontakttunde kõik kaardistuses osalenud õpetajad. **Umbes viiendik summaarsest õppetöö ajakulust (st 4 tundi) läks õppekäikude ettevalmistamiseks ja läbiviimiseks**, kuid sellega tegeles vaid iga neljas kaardistuses osalenud õpetaja.

Umbes veerand kogu tööajast kulus õpetajatel **õppetööks ettevalmistamisele ja hindamisele**. Seejuures oli ettevalmistamisel kõige suurem rõhk **tundide sisulisel ettevalmistamisel ja õppematerjalide kokkupanekul** - keskmiselt tegeleti sellega veidi alla nelja tunni (st sellele kulus 28% kogu õppetööks ettevalmistamise ja hindamise kategooria alla kuuluvate tegevuste summaarsest ajakulust). **Õpilastööde kontrollimisele ja hindamisele** kulus septembri esimesel nädalal kaheksal õpetajal keskmiselt 2,3 tundi (17% kogu õppetööks ettevalmistamisest). Kõik kaardistuses osalenud õpetajad **täitsid ka E-kooli või Stuudiumi** aineõpetaja rollis, kulutades selleks keskmiselt veidi alla kahe tunni (12% õppetööks ettevalmistamise summaarsest ajakulust). Umbes kümnendik ettevalmistamise ajast kulus **tundide tehnilisele ettevalmistamisele** (keskmiselt 1,5 tundi; 14 õpetajat). Asendustundide ettevalmistamine oluliselt aega ei võtnud ja sellega tegeles vaid 1-2 õpetajat.

Muude administratiivsete ülesannete ja puhkepauside kategooria all oli ajamahukaimaks tegevuseks **kohvipaus või muu puhkepaus** (nt ajalehtede lugemine, suhtlemine kolleegidega), võttes keskmiselt aega **veidi alla kahe tunni nädalas** (umbes kolmandik antud kategooria summaarsest ajakulust). Pause tegid töö ajal 15 õpetajat 16-st. Umbes tund (26% administratiivse tegevuse ja puhkepauside summaarsest ajakulust) veedeti muid tegevusi tehes (9 õpetajat), sh näiteks klassiruumide koristamine, töökavade koostamine, kooli kodulehe täiendamine, õpilaste aitamine E-Kooliga liitumisel jms. **Üldist administratiivtööd** (nt meilide lugemine) tegid 12 õpetajat ning keskmiselt ühe tunni jagu nädalas (22% antud kategooria summaarsest ajakulust).

Muude ülesannete kategoorias oli suurim ajakulu töölähetustel (4 tundi), kuid ametisõidul käis vaid üks kaardistuses osalenud õpetaja. **Õpetajate koosolekust** võttis osa 7 õpetajat, kulutades sellele keskmiselt ühe tunni nädalas, ning **ekskursioonide või muude õpilasürituste ettevalmistamisega** tegeles 5 õpetajat umbes kahe tunni jagu nädalas (vastavalt 8% ja 11% antud kategooria kogu summaarsest ajakulust). Iga neljas tööaja kaardistuses osalenud õpetaja pidas vahetundide ajal korda keskmiselt veidi alla kahe tunni nädalas ja panustas veidi alla tunni oma ajast olümpiaadideks või muudeks õpilaskonkurssideks vajalikke ettevalmistusi tehes.

Klassijuhataja töö puhul oli antud õpetajatel septembri esimesel nädalal kõige suurem koormus **õpilasürituste ja ekskursioonide ettevalmistamisel või läbiviimisel**. Nimetatud tegevusega olid hõivatud 7 õpetajat keskmiselt kaks tundi nädalas (st veidi alla kolmandiku kogu kategooria alla kuuluvate tegevuste summaarsest ajakulust). Enamik õpetajaid **täitsid ka klassijuhataja dokumentatsiooni ja tegid sissekandeid E-kooli/Stuudiumi**, kuid tegemist ei olnud ajamahukate tegevustega (keskmiselt vastavalt 0,6 ja 0,3 tundi nädalas). Lastevanemate koosoleku viisid läbi kolm õpetajat, kulutades sellele keskmiselt poolteist tundi.

Koostööle kulus õpetajatel keskmiselt 6% (veidi alla kolme tunni) kogu nende tööajast. Kõige sagedamini tehti koostööd teiste õpetajatega **õppe sisulistel teemadel** (nt koosoleku pidamine õppematerjalide vahetamiseks või meetoodika jagamiseks) - 12 õpetajat leidsid taoliseks koostööks

aega keskmiselt 0,8 tundi nädalas (11% koostöö kategooria alla kuuluvate tegevuste summaarsest ajakulust). Üle poole õpetajatest (9) tegi **koostööd ka kooli juhtkonnaga** keskmiselt umbes pool tundi nädalas (8% kogu koostöö ajakulust). Kõige ajamahukamaks kujunes **koostöö tegemine kogukonnaga laiemalt** (nt ettevõtetega või muude kooliväliste asutustega), võttes keskmiselt aega peaaegu kaks ja pool tundi, kuid seda tegid vaid neli õpetajat (moodustab 34% kogu koostöö ajakulust). **Õpilase arengu teemadel** tegid 7 õpetajat kolleegidega koostööd umbes pool tundi nädalas. Kokkuvõtvalt saab välja tuua, et üldjuhul oli koostöö ajaline kulu madal - kõik koostöövormid, välja arvatud laiem kogukonnaga ühiselt tegutsemine, võtsid keskmiselt aega alla ühe tunni.

Koolitustele ja enesetäiendamisele kulus septembri esimesel nädalal kaardistuses osalenud õpetajatel umbes 5% kogu tööajast. Täienduskoolitustel osales 5 õpetajat, kel kulus sellele keskmiselt veidi alla nelja tunni (st 46% koolituste kategooria summaarsest ajakulust). Umbes kaks tundi nädalas panustas iga neljas õpetaja ka iseseisvaks ametialaseks enesetäiendamiseks.

Tabel 2. Septembris toimunud kaardistuses osalenud täistööajaga ja osalise tööajaga õpetajate töönädala keskmine ajakulu detailsete tegevuste lõikes⁹⁰

	Täistööajaga õpetajad			Osalise tööajaga õpetajad		
	Keskmine ajakulu (h)	Aja-kulu %	n	Keskmine ajakulu (h)	Aja-kulu %	n
Õppetöö						
Tunni läbiviimine	16,9	77%	16	8,9	97%	3
Õppekäikude ettevalmistamine ja läbiviimine	4,0	18%	4	0	0%	0
Muu tegevus	0,6	3%	3	0	0%	0
Konsultatsioonide läbiviimine õpilastega (nt järeltööd, eksami ettevalmistus väljaspool tundi vms)	0,4	2%	1	0,3	3%	1
Loovtööde ja uurimistööde juhendamine	0,1	0%	1	0	0%	0
Kokku		100%			100%	
Klassijuhataja töö						
Õpilasuuringute, ekskursioonide ettevalmistamine, läbiviimine või neil osalemine (klassijuhatajana)	2,2	29%	7	0	0%	0
Lastevanemate koosoleku läbiviimine	1,5	19%	3	0	0%	0
Muu tegevus	1,0	14%	8	0,6	15%	2
Arenguestluste ettevalmistamine, läbiviimine või dokumentatsiooni täitmine	0,7	9%	1	2,1	57%	1
Klassijuhatajatunni läbiviimine	0,6	8%	4	0,6	16%	2
Muu klassijuhataja dokumentatsiooni täitmine	0,6	7%	10	0	0%	0
Tegelemine õpiraskuste ja käitumishäiretega õpilastega	0,4	5%	4	0	0%	0
Suhtlemine õpilastega koolivälisel ajal (sh kodude külastamine, meili teel suhtlemine)	0,4	5%	3	0	0%	0
E-kooli/Stuudiumi täitmine klassijuhatajana	0,3	4%	10	0,4	12%	1
Kokku		100%			100%	

⁹⁰ Keskmine ajakulu (h) on arvestatud ainult nende õpetajate kohta, kes antud tegevust tegid. Vastav õpetajate arv on kirjas veerus „n“.

Muud ülesanded						
Töölähetused ja muud ametialased käigud	4,0	28%	1	0	0%	0
Pikapäevarühma töö (ka vastavate dokumentide vormistamine)	2,8	20%	1	0	0%	0
Korrapidamine (nt vahetundide ajal)	1,9	13%	4	0,3	5%	1
Ekskursioonide ja muude õpilasürituste ettevalmistamine, läbiviimine või neil osalemine (kui ei ole klassijuhataja)	1,6	11%	5	0	0%	0
Muu tegevus	1,3	9%	7	1,1	16%	2
Õpetajate koosolekutel, infopäevadel jne osalemine	1,1	8%	7	2,9	42%	2
Olümpiaadide, konkursside, võistluste ettevalmistamine, läbiviimine või neil osalemine saatjana	0,8	5%	4	0	0%	0
Ringitöö, treeneritöö (ka vastavate dokumentide vormistamine)	0,8	5%	1	1,4	21%	2
Aktuste ja muude pidulike ürituste ettevalmistus, läbiviimine või osalemine	0	0%	0	1,2	17%	1
Kokku		100%			100%	
Õppetööks ettevalmistamine ja hindamine						
Tundide sisuline ettevalmistamine, sh õppematerjalide kokkupanek	3,8	28%	16	7,4	37%	3
Õpilastööde kontrollimine ja hindamine	2,3	17%	8	2,2	11%	3
E-kooli/Stuudiumi täitmine aineõpetajana (nt tundide kavade ja kodutööde sisestamine, hinnete märkimine, tagasiside andmine)	1,7	12%	16	1,8	9%	3
Tundide jaoks õppematerjalide koostamine (väljatöötamine)	1,6	12%	12	4,9	24%	1
Tundide tehniline ettevalmistamine (materjalide printimine, paljundamine, klassis materjalide väljapanek, ruumi kohandamine jne)	1,5	11%	14	3,7	19%	3
Muu tegevus	1,4	11%	6	0	0%	0
Asendustundide jaoks õppematerjalide koostamine (väljatöötamine)	0,9	7%	1	0	0%	0
Asendustundide tehniline ettevalmistamine (materjalide printimine, paljundamine, klassis materjalide väljapanek, ruumi kohandamine jne)	0,3	2%	2	0	0%	0
Asendustundide sisuline ettevalmistamine, sh õppematerjalide kokkupanek	0,1	1%	1	0	0%	0
Kokku		100%			100%	
Koolitus ja enesetäiendamine						
Täienduskoolitusel osalemine (koolis ja väljaspool kooli)	3,7	46%	5	0	0%	0
Muu tegevus	2,3	30%	3	0	0%	0
Iseseisev ametialane enesetäiendamine	1,9	24%	4	0,5	100%	1
Kokku		100%			100%	
Muu administratiivne tegevus ja puhkepausid						

Kohvipaus või muu puhkepaus (nt ajalehtede lugemine, suhtlemine kolleegidega)	1,7	35%	15	2,1	40%	3
Muu tegevus	1,2	26%	9	0,4	8%	3
Üldine administratiivtöö (nt meilide lugemine)	1,1	22%	12	1,6	32%	3
Tehniliste probleemidega tegelemine	0,4	9%	6	0,3	5%	2
Klassiruumide/asukohtade vaheline liikumine tööpäeva sees	0,4	9%	6	0,7	14%	3
Kokku		100%			100%	
Koostöö tegemine						
Koostöö tegemine kogukonnaga laiemalt (nt ettevõtetega, kooliväliste asutustega jne)	2,4	34%	4	0,4	28%	1
Muu tegevus	0,8	12%	4	0	0%	0
Suhtlemine ja koostöö lastevanematega	0,8	12%	4	0	0%	0
Teiste õpetajatega koostöö tegemine õppe sisulistel teemadel (nt koosoleku pidamine õppematerjalide vahetamiseks, metoodika jagamiseks)	0,8	11%	12	0,8	50%	1
Osalemine õpetajate võrgustiku töös	0,7	10%	6			
Koostöö tegemine kooli juhtkonnaga	0,5	8%	9	0,2	11%	1
Teiste õpetajatega koostöö tegemine õpilaste arengu teemadel (nt koosoleku pidamine hindamisaluste arutamiseks)	0,5	7%	7	0,2	11%	1
Kooli tugipersonaliga õpilase arengu arutamine	0,4	6%	2	0	0%	0
Kokku		100%			100%	

Õppeaasta algus: erinevate ainevaldkondade analüüs

Ainevaldkondade võrdluses oli tööaja kaardistuses osalenud õpetajatest septembri alguses keskmiselt pikim töönädal reaalinete õpetajatel, kes tegelesid õpetajatööga keskmiselt 43 tundi (vt tabel 3). Reaalinete õpetajate seas oli ka kaardistuses osalenud täistööajaga õpetajatest kõige pikema töönädalaga õpetaja, kel kokku kulus kõikide ülesannete täitmiseks tervelt 51 tundi.

Tabel 3. Septembri kaardistuses osalenud täistööajaga õpetajate töönädala üldised statistilised näitajad erinevate ainevaldkondade võrdluses

	Keskmine (h)	Max (h)	Min (h)	SD (h)	n
Algõpetus	39	40	37	2	2
Humanitaarained	40	47	33	6	5
Kunstiõpetus, käsitöö, kehaline kasvatus	39	47	28	9	3
Reaalained	43	51	37	5	6

Tabelis 4 on toodud erinevate ainevaldkondade õpetajate ajakulu peamiste tööülesannete kaupa. Sealt ilmneb, et üldjoontes on erinevate õppeainete õpetajate tööülesanded suhteliselt sarnased - konkreetset vaatluse all oleval nädalal kulus kõigil enim (40-45% kogu tööajast) aega õppetööle ning seejärel õppetöökse ettevalmistamisele ja hindamisele. kõikidele muudele tegevustele kulus õpetajatel umbes kümnendik või vähem kogu tööajast. Ainus märkimisväärne erinevus tulemustes oli õppetöökse ettevalmistamise ja õpilastööde hindamise kategoorias, milleks kunsti, käsitöö ja kehalise kasvatus õpetajatel kulus vähem aega kui algõpetuse, humanitaar- ja reaalinete

õpetajatel. Samas tuleb juhtida aga tähelepanu valimi väikestele mahtudele, mis ei võimalda tulemusi üldistada.

Tabel 4. Erinevate ainevaldkondade (täistööajaga) õpetajate keskmine ajakulu (h) ja ajakulu jaotus (%) tegevuste põhikategoriate võrdluses

	Algõpetus (n = 2)		Humanitaarsed (n = 5)		Kunst, käsitöö, kehaline (n = 3)		Reaalained (n = 6)	
	Kesk (h)	%	Kesk (h)	%	Kesk (h)	%	Kesk (h)	%
Õppetöö	17,3	41%	17,7	42%	17,9	45%	18,6	40%
Õppetööks ettevalmistamine ja hindamine	7,8	19%	9,4	22%	5,3	13%	13,0	28%
Muud ülesanded	4,5	11%	2,4	6%	5,3	13%	2,1	5%
Muu administratiivne tegevus ja puhkepausid	1,9	5%	3,4	8%	2,8	7%	4,4	9%
Koostöö tegemine	2,3	6%	2,3	5%	4,2	11%	2,3	5%
Koolitus ja enesetäiendamine	3,0	7%	3,9	9%	2,9	7%	3,2	7%
Klassijuhataja töö	5,1	12%	3,4	8%	1,1	3%	3,2	7%

Õppeaasta lõpp: detailsete tegevuste lõikes

Tabelis 5 on toodud keskmine ajakulu (tundi nädalas) kõikide põhikategoriate alla kuuluvate detailsemate tegevuste osas. Tabelis on esitatud ka osalise tööajaga õpetajate tulemused, kuid valimi ebapiisava suuruse tõttu on käesolevas alapeatükis kirjeldatud ainult täistööajaga õpetajate analüüsi tulemusi.

Õppeaasta lõpus toimunud kaardistuses kulus umbes kolmandik kogu tööajast õpetajatel õppetööle. Erinevatest õppetöö kategooria alla kuuluvatest tegevustest oli ajamahukaim **tundide andmine**: keskmiselt võttis see aega 11,7 tundi nädalas (st peaaegu 50% kogu õppetöö tegevuste summaarsest ajakulust) ning seejuures andsid tunde kõik täistööajaga õpetajad. Õppetöö ülesannetest ajamahult teine oli õppekäikude ettevalmistamine ja läbiviimine, millele kulus keskmiselt 3,9 tundi (16% õppetöö summaarsest ajakulust), kuid sellega tegeles 19-st vaid 4 õpetajat. Kõige vähem - 1,1 tundi - kulus asendustundide andmisele (seda tegi ka vaid 2 õpetajat). Loovtööde ja uurimistööde juhendamisele ning konsultatsioonide läbiviimisele õpilastega kulus keskmiselt vastavalt 2,7 tundi ja 2,3 tundi ning nendega tegeles üle poole (52%) kaardistuses osalenud õpetajatest.

Klassijuhataja töö puhul oli ülekaalukalt kõige suurem ajakulu **õpilasürituste ja ekskursioonide ettevalmistamine ja läbiviimine**: keskmiselt kulutati sellele 9,5 tundi nädalas, st 54% kogu klassijuhataja tööülesannete ajakulust (13 õpetajat). Üle poole õpetajatest (11 õpetajat) tegeles E-kooli/Stuudiumi täitmisega klassijuhatajana, kuid protsentuaalselt moodustas see tegevus kogu klassijuhataja tööst alla 10% (keskmine ajakulu: 1,1 tundi).

Ekskursioonide suurt osakaalu tõendab ka see, et kategooria „**Muud ülesanded**“ all võttis keskmiselt kõige rohkem aega (13,6 tundi ehk 43% „Muud ülesanded“ kategooria summaarsest ajakulust, 6 õpetajat) **ekskursioonide ja õpilasürituste korraldamine või läbiviimine** (kui ei ole klassijuhataja rollis). Pea pooled õpetajad (kokku 9) tegelesid ka aktuste ja muude pidulike ürituste ettevalmistamise või läbiviimisega, keskmiselt 2,6 tundi nädalas. Ootuspäraselt suur osakaal kaardistuses osalenud täistööajaga töötavatest õpetajatest oli mai viimasel nädalal hõivatud tüüpiliste õppeaasta lõpuga seonduvate tegevustega: **89% osalenutest tegeles ekskursioonide, õpilasürituste ja õppekäikude organiseerimise ja läbiviimisega** (olgu siis klassijuhataja rollis või

mitte) ning 47% osalenutest pühendas aega aktuste ja muude pidulike ürituse ettevalmistamisele, läbiviimisele või neil lihtsalt osalemisele.

Õppetöös ettevalmistamise ja hindamise puhul oli suurim keskmine ajakulu õpilastööde kontrollimisel ja hindamisel (4,4 tundi nädalas ehk 28% antud kategooria alla kuuluvate ülesannete kogu ajakulust, 14 õpetajat) ning E-kooli/Stuudiumi täitmisel aineõpetajana (3,0 tundi; 19% õppetöö ettevalmistamise ja hindamise summaarsest ajakulust; 17 õpetajat). Üle poole kaardistuses osalenutest tegeles ka tundide tehnilise ja sisulise ettevalmistamisega (vastavalt 12 ja 11 õpetajat), kulutades selleks keskmiselt vastavalt 1,6 tundi ja 1,4 tundi (st 10% ja 9% kogu õppetöö ettevalmistamiseks ja hindamiseks kulunud ajast).

Täiendkoolitustel käimiseks või iseseisvaks ametialaseks enesetäiendamiseks õppeaasta lõpus paljudel õpetajatel aega ei jäänud. Professionaalse enesearendamisega tegelesid vaid neli õpetajat, kulutades koolitustele keskmiselt 6,8 tundi ja iseseisvale ametialasele enesetäiendamisele 3,9 tundi.

Muu administratiivne tegevus ja puhkepausid võtsid õpetajate tööajast 5%. Seejuures võttis antud kategoorias keskmiselt enim aega klassiruumide/asukohtade vaheline liikumine tööpäeva sees (1,5 tundi ehk 30% kogu antud kategooria alla kuuluvate tegevuste ajakulust; 6 õpetajat). Enamus (16 õpetajat) tegeles keskmiselt 0,8 tundi üldise administratiivtööga (nt meilide lugemine) ning 14 õpetajat leidsid nädala jooksul kokku keskmiselt 1,2 tunni jagu aega ka puhkepausideks.

Koostööle kulus õpetajatel nädalas keskmiselt 5% kogu tööajast. Seejuures oli kõige sagedasemaks koostöövormiks koostöö kooli juhtkonnaga (9 õpetajat; keskmiselt 0,5 tundi nädalas). Teiste õpetajatega tehti koostööd õpilaste arengu teemadel (8 õpetajat) ja õppe sisulistel teemadel (7 õpetajat) keskmiselt vastavalt 1,4 tundi ja 0,7 tundi nädalas. Keskmiselt kõige rohkem aega (2,1 tundi) kulus koostöö peale siis, kui tegevus seisnes õpetajate võrgustiku töös osalemises, kuid käesolevas uuringus tegid seda vaid kaks õpetajat. Vaid üks õpetajatest tegi koostööd kogukonnaga laiemalt (0,1 tundi) ning üks õpetaja pühendas pool tundi oma tööajast kooli arendustegevustes osalemiseks.

Tabel 5. Mais toimunud kaardistuses osalenud täistööajaga ja osalise tööajaga õpetajate töönädala keskmine ajakulu detailsete tegevuste lõikes⁹¹

	Täistööajaga õpetajad			Osalise tööajaga õpetajad		
	Keskmine ajakulu (h)	Aja-kulu %	n	Keskmine ajakulu (h)	Aja-kulu %	n
Õppetöö						
Tunni läbiviimine	11,7	47%	19	9,5	59%	4
Õppekäikude ettevalmistamine ja läbiviimine	3,9	16%	4	0	0%	0
Muu tegevus	3,2	13%	6	0,6	4%	1
Loovtööde ja uurimistööde juhendamine	2,7	11%	10	0	0%	0
Konsultatsioonide läbiviimine õpilastega (nt järeltööd, eksami ettevalmistus väljaspool tundi vms)	2,3	9%	10	6,1	38%	1
Asendustunni läbiviimine	1,1	4%	2	0	0%	0
Kokku		100%			100%	
Klassijuhataja töö						
Õpilasürituste, ekskursioonide ettevalmistamine, läbiviimine või neil osalemine (klassijuhatajana)	9,5	54%	13	8,8	54%	2

⁹¹ Keskmine ajakulu (h) on arvestatud ainult nende õpetajate kohta, kes antud tegevust tegid. Vastav õpetajate arv on kirjas veerus „n“.

Muu tegevus	2,2	13%	10	1,1	7%	1
Arenguvestluse ettevalmistamine, läbiviimine või dokumentatsiooni täitmine	2,2	13%	6	0	0%	0
E-kooli/Stuudiumi täitmine klassijuhatajana	1,1	6%	11	1,1	7%	1
Muu klassijuhataja dokumentatsiooni täitmine	1,1	6%	6	4,1	25%	2
Klassijuhatajatunni läbiviimine	0,7	4%	3	1,1	7%	1
Tegelemine õpiraskuste ja käitumishäiretega õpilastega	0,5	3%	5	0	0%	0
Suhtlemine õpilastega koolivälisel ajal (sh kodude külastamine, meili teel suhtlemine)	0,4	2%	2	0	0%	0
Kokku		100%			100%	
Muud ülesanded						
Ekskursioonide ja muude õpilasürituste ettevalmistamine, läbiviimine või neil osalemine (kui ei ole klassijuhataja)	13,6	43%	6	12,5	83%	1
Töölähetused ja muud ametialased käigud	9,7	30%	1	0	0%	0
Aktuste ja muude pidulike ürituste ettevalmistus, läbiviimine või neil osalemine	2,6	8%	9	0,1	1%	1
Olümpiaadide, konkursside, võistluste ettevalmistamine, läbiviimine või neil osalemine saatjana	2,4	8%	5	0	0%	0
Ringitöö, treeneritöö (ka vastavate dokumentide vormistamine)	1,0	3%	4	0	0%	0
Õpetajate koosolekutel, infopäevadel jne osalemine	0,9	3%	8	0	0%	0
Muu tegevus	0,8	2%	9	0,5	3%	1
Korrapidamine (nt vahetundide ajal)	0,8	2%	7	1,9	13%	1
Kokku		100%			100%	
Õppetööks ettevalmistamine ja hindamine						
Õpilastööde kontrollimine ja hindamine	4,4	28%	14	7,3	40%	3
E-kooli/Stuudiumi täitmine aineõpetajana (nt tundide kavade ja kodutööde sisestamine, hinnete märkimine, tagasiside andmine)	3,0	19%	17	4,2	23%	3
Tundide jaoks õppematerjalide koostamine (väljatöötamine)	2,1	13%	7	0,5	3%	1
Tundide tehniline ettevalmistamine (materjalide printimine, paljundamine, klassis materjalide väljapanek, ruumi kohandamine jne)	1,6	10%	12	0,6	3%	1
Asendustundide sisuline ettevalmistamine, sh õppematerjalide kokkupanek	1,5	9%	1	0	0%	0
Tundide sisuline ettevalmistamine, sh õppematerjalide kokkupanek	1,4	9%	11	3,8	21%	1
Muu tegevus	0,9	6%	5	0,8	4%	1
Asendustundide tehniline ettevalmistamine (materjalide printimine,	0,9	6%	3	0	0%	0

paljundamine, klassis materjalide väljapanek, ruumi kohandamine jne)						
Asendustundide jaoks õppematerjalide koostamine (väljatöötamine)	0	0%	0	1,2	7%	1
Kokku		100%			100%	
Koolitus ja enesetäiendamine						
Täienduskoolitusel osalemine (koolis ja väljaspool kooli)	6,8	64%	2	5,8	67%	1
Iseseisev ametialane enesetäiendamine	3,9	29%	2	2,8	33%	1
Kokku		100%			100%	
Muu administratiivne tegevus ja puhkepausid						
Klassiruumide/asukohtade vaheline liikumine tööpäeva sees	1,5	29%	6	0,4	10%	3
Kohvipaus või muu puhkepaus (nt ajalehtede lugemine, suhtlemine kolleegidega)	1,2	24%	14	2,0	52%	3
Tehniliste probleemidega tegelemine	1,1	21%	3	0,1	3%	1
Üldine administratiivtöö (nt meilide lugemine)	0,8	17%	16	1,2	30%	3
Muu tegevus	0,5	9%	5	0,2	5%	1
Kokku		100%			100%	
Koostöö tegemine						
Osalemine õpetajate võrgustiku töös	2,1	32%	2	0	0%	0
Teiste õpetajatega koostöö tegemine õpilaste arengu teemadel (nt koosoleku pidamine hindamisaluste arutamiseks)	1,4	22%	8	2,3	37%	2
Teiste õpetajatega koostöö tegemine õppe sisulistel teemadel (nt koosoleku pidamine õppematerjalide vahetamiseks, meetoodika jagamiseks)	0,7	12%	7	0,5	8%	1
Suhtlemine ja koostöö lastevanematega	0,6	9%	6	1,	19%	1
Koostöö tegemine kooli juhtkonnaga	0,5	8%	9	0,7	11%	1
Kooli arendustegevustes osalemine (nt kooli arengukava, õppekava, ainekava koostamine)	0,5	8%	1	1,3	21%	1
Muu tegevus	0,5	7%	6	0	0%	0
Koostöö tegemine kogukonnaga laiemalt (nt ettevõtetega, kooliväliste asutustega jne)	0,1	1%	1	0	0%	0
Kooli tugipersonaliga õpilase arengu arutamine	0	0%	0	0,2	3%	1
Kokku		100%			100%	

Õppeaasta lõpp: erinevate ainevaldkondade analüüs

Ainevaldkondade lõikes oli tööaja kaardistuses osalenud õpetajatest keskmiselt pikim töönädal reaalainete õpetajatel, kes tegelesid õpetajatööga keskmiselt 55 tundi. Samas oli reaalaineid andvate õpetajate töönädala pikkuse varieeruvus suur. Keskmine töönädala ajakulu ületas aga õpetajate täistööaja piiri ehk 35 tundi kõikide õppeainete valdkondade puhul (vt tabel 6).

Tabel 6. Kaardistuses osalenud täistööajaga õpetajate töönädala üldised statistilised näitajad erinevate ainevaldkondade võrdluses

	Keskmine (h)	Max (h)	Min (h)	SD (h)	n
Algõpetus	46	59	35	11	4
Humanitaarained	41	47	36	5	5
Reaalained	55	93	27	24	6
Kunstiõpetus, käsitöö, kehaline kasvatus	48	57	43	6	4

Vaadeldes erinevate ainevaldkondade õpetajate töö ajakulu peamiste tööülesannete võrdluses, ilmneb, et üldjoontes on nende töönädal küllalt sarnane (vt tabel 7). Kõikide ainete (algõpetus, humanitaarained, reaalained ning kunst, käsitöö ja kehaline kasvatus) õpetajate õppetöö läbiviimise maht jäi vahemikku 27-34% nädalasest tööajast. Olulisel kohal olid ka klassijuhataja töö ülesanded. Vähem kulus aega muudeks administratiivseteks tegevuseteks ning koostöö tegemiseks. Sisulise erinevusena võib välja tuua asjaolu, et õppetööks ettevalmistamine ja hindamine oli suuremaks ajakuluks õpetajatele, kes andsid algõpetust, humanitaaraineid või reaalaineid, kui neile õpetajatele, kes andsid käsitöö, kunstiõpetuse või kehalise kasvatus tunde.

Tabel 7. Erinevaid õppeaineid andvate täistööajaga õpetajate keskmine ajakulu (h) ja ajakulu jaotus (%) tegevuste põhikategooriate võrdluses

	Algõpetus (n = 4)		Humanitaarained (n = 5)		Reaalained (n = 6)		Kunst, käsitöö, kehaline (n = 4)	
	Kesk. (h)	%	Kesk. (h)	%	Kesk. (h)	%	Kesk. (h)	%
Õppetöö	13,4	29%	16,1	34%	17,8	27%	17,0	30%
Klassijuhataja töö*	10,3	22%	6,8	14%	10,7	16%	16,3	29%
Muud ülesanded	8,6	19%	4,1	9%	16,0	24%	8,1	14%
Õppetööks ettevalmistamine ja hindamine	8,8	19%	9,6	20%	11,6	18%	4,4	8%
Koolitus ja enesetäiendamine	0,0	0%	7,1	15%	4,6	7%	5,1	9%
Muu administratiivne tegevus ja puhkepausid	3,0	6%	1,3	3%	2,9	4%	3,0	5%
Koostöö tegemine	2,3	5%	2,0	4%	1,8	3%	2,0	4%

*Kõik õpetajad, välja arvatud üks reaalaine õpetaja, olid ka klassijuhatajad. Tabelis on toodud kõikide õpetajate statistika.

Lisa 3. Veebiküsitluste lisatabel

Tabel 1. Direktorite ja õpetajate veebiküsitluse tulemuste võrdlus

	Ei ole määratletud põhi- ega lisaülesandena		Erinevus põhiülesandena sätestamises (direktorite % - õpetajate %)	Erinevus lisaülesandena sätestamises (direktorite % - õpetajate %)	Erinevus lisatasu maksimises (direktorite % - õpetajate %)
	Dir	Õp			
Klassijuhatamine	3%	50%	12%	35%	33%
(Sise)koolituste läbiviimine	52%	89%	15%	22%	12%
Ainekava väljatöötamine	24%	81%	40%	17%	4%
Arenguvestluste läbiviimine	12%	73%	38%	23%	5%
Asendustundide andmine	41%	83%	13%	29%	51%
Ekskursioonide, õppekäikude korraldamine, läbiviimine	28%	88%	30%	29%	7%
Kooli arengukava koostamisel, sisehindamises jms organisatsiooni arenduses osalemine	24%	87%	40%	23%	9%
Kooli õppekava arendamises osalemine	23%	86%	40%	24%	7%
Mentorlus (alustava õpetaja toetamine)	49%	93%	8%	36%	24%
Muud ülesanded	26%	80%	10%	44%	45%
Olümpiaadide, õpilasvõistluste korraldamine	29%	86%	35%	22%	16%
Praktikantide juhendamine	47%	91%	14%	30%	18%
Projektide kirjutamine	54%	94%	5%	35%	38%
Projektides osalemine	50%	92%	13%	29%	21%
Ringijuhiks olemine	27%	71%	10%	34%	34%
Spordivõistluste korraldamine, läbiviimine	42%	89%	21%	25%	8%
Uurimistööde/loovtööde juhendamine, retsenseerimine	32%	82%	21%	30%	36%
Õpilaste individuaalne juhendamine	17%	82%	39%	26%	14%
Õpilaste juhendamine olümpiaadideks ettevalmistamisel ja saatmine võistlustel	24%	86%	33%	29%	34%
Õppematerjalide väljatöötamine	38%	87%	34%	16%	9%
Keskmine	32%	84%	24%	28%	21%