

Koolitus andis küllaga mõtteainet ja väärt lahendusi

Koolijuhtidele mõeldud „Uue töö- ja palgakorralduse rakendamine kooli kui õpilast toetava arengukeskkonna kujundamisel” koolituskava aitas direktorite ning haridus- ja teadusministeeriumi esindajate kõrval koostada ka Pro Konsultatsioonide juhtimiskonsultant **Mait Raava**.

Foto: Madli Leikop



Koolijuhtidele esineb Mait Raava.

Õiguslik pool

Võru linnavalitsuse juriidilise osakonna juhataja Esko Lillep, kuidas läks õigusliku poole selgitamine?

Koolitustel käsitlesime muutunud juriidikat praktiliste soovutustega käsikäes. Koolitus oli pigem selgitav ja nõustav. Veendusin, et probleemid on kõikjal samad, olgu Võrus või Narvas. See kehtib ka oskuse kohta luge-da seadust ning sellest aru saada. Koolitus suutis vast üldteadmisi täiendada, teema vajab pikemat ja süsteem-emat lähenemist koos juhtimisalase psühholoogiaga. Mis ma ise õppisin? Kaaskoolitajatelt uue vaatenurga koolisüsteemist arusaamiseks. Kool – see oleme meie!

Missugused on muljed pärast koolituse lõppu?

Valdavalt jäid osalejad koo-litusega rahule, mida näitab keskmine hinne 6,1 punkti 7 punkti skaalal. Positiivsest kül-jest töid osalejad välja teema uudsust, praktilisust ja näi-dete inspireerivust. Osalejad väärtustasid võimalust vabas õhkkonnas arutleda õpetaja töö- ja palgakorralduse üle. Samas oli ka neid, kes leidsid, et teema oli tuttav. Kuid kriiti-line osa oli selgelt vähemus.

Hea tulemuse põhjuseks oli koolitajate põhjalik et-tevalmistus oma kogemu-se mõtestamisel ja esitluse koostamisel. Neist keegi ei tulnud mütsiga lööma, igaüks oli oma kogemuse õpetajate motiveerimisel läbi mõelnud, selge struktuuriga kirja pan-nud ning esitas seda inspiree-rivalt. Omaette väärtus oli sel-lel, et esitlustes välja toodud õpetajate motiveerimist regu-leerivad ja toetavad koolide dokumendid tehti osalejatele kättesaadavaks. Mõtteainet ja praktilisi lahendusi oli kooli-tuselt küllaga kaasa võtta.

Mulle isiklikult meeldis kõi-ge rohkem see, et igal kooli-tusel – igas maakonnas – olid mõned erakordselt ärksad ja õpihimulised direktorid ja õppealajuhatajad, kes tulid aktiivselt kaasa: kuulasid, kü-sisid ja arutlesid sisukalt. Kui meie koolijuhid ses vaimus jätkavad ja nii järjest rohkem koole „iga õpilase arengu toe-tamise” loosungist reaalselt tegudele läheb, oleme küm-ne aasta pärast õpilasekeskse kooliga maailmas esirinnas. Ses osas suur tänu haridus- ja teadusministeeriumi alga-tusele, headele esinejatele ja kindlasti ka SA Innove õpeta-japrogrammile, kes koolituse läbiviimise igati sujuvaks kor-raldas.

Kuidas koolijuhtidest kooli-tajad oma rolliga hakkama said? Missuguseid arenguid märkasite?

Koolijuhtidest koolitajad olid väga tublid. Nad olid valmis oma näidetega ausalt ja ilus-tamata kolleegide ette tule-ma. Nende näidete kõige suu-rem väärtus oli veenvus: kui oluline on südamega kooliju-hi tööd teha, igas oma otsuses lähtuda õpilasest. Tähtis on parimat tahta ja selle nimel tegutseda, mugavustsoonist välja tulla ja kogu kooliperet õpilase arengu suunas roh-kem tegutsema innustada.

Kõigi kaheksa koolijuhi näited rääkisid selgelt ühte keelt: ilma tervikut mõistma-ta ja sellest lähtumata head tulemust ei saa. Suurim kunst ongi tugev tervik luua. Seda ei saa keegi sulle ministeer-iumist ega maakonnast ette anda, ikka ise pead selle oma peas looma. Õnneks on see paljuski õpitav, kui on taht-mist, töökust ja tarkust. Ja seda koolitus kindlalt andis.

Missuguseid erinevusi oli märgata maa- ja linnakooli-de muredes?

Koolitusel kaheldi ikka ja jälle, kas suurte koolide näited so-bivad väikekoolidele. Poolt- ja vastuargumente läbi mõeldes tõdeti, et õpetaja motiveeri-mise põhimõtted kooli suuru-sest ei sõltu. Küll aga erinevad lahendused, kuna väikeses koolis pole alati võimalik anda õpetajatele täiskoormust. Siin on lahenduseks paindlikum töökorraldus ja väikeste koo-lide omavaheline koostöö õpetajate jagamisel, et neile rohkem ainetunde kindlusta-da. Teine oluline erinevus on ainerühmade loomine, mis suurtes koolides saab piirdu-da ühe kooliga (aga ei pea). Väikestes koolides tuleb luua koolidevahelisi ainerühmi, et ainetes ajaga kaasas käia. Siit kooruski kolmas väga oluline teema: maakonna ühendav roll õpetajate ainealase koos-töö ja õpetaja arengu toeta-misel.

Madli Leikop

Lõppes koolitustsükkel õpetajate töö- ja palgakorraldusest

Kaheksa Eesti koolijuhti proovisid eelmise aasta detsemb-rist kuni tänavu märtsini koolitaja ametit, jagades oma kogemusi uue töö- ja palgakorralduse seaduse rakenda-misest. Valitsuse määrus nr 125 „Haridustöötajate tööaeg” hakkas kehtima 1. septembril 2013.

SA Innove koolitus „Uue töö- ja palgakorralduse raken-damine kooli kui õpilast toetava arengukeskkonna kujun-damisel” aitas leida vastuseid küsimustele – missugune on õpetaja mõistlik töökoormus ja kuidas siduda see tööta-suga.

Läbi käidi kõik maakonnad, koolitustel osalesid maa-kondade koolijuhid, maavalitsuse haridusnõunik, kohali-kust omavalitsusest haridusküsimustega tegelev ametnik. Õpiti, kuidas olla kooli arengu vedaja, kuidas siduda uut töö- ja palgakorraldust kooli eesmärkide ja visiooniga, hin-nata õpetajate tööd ja pädevusi. Juhi ees on palju valikuid: kas nõuda õpetajalt häid teadmisi ja oskusi ainult aine-tundmises või ka õpilase arengut toetavate õppemeetodi-te valdamises? Kas õpilaste arengut hinnata ainetulemuste või ka õpimotivatsiooni ja -oskuste alusel? Kuidas kaasata õpilaste arengusse tugispetsialiste? Kas maksta tulemus-palka? Kui jah, siis kellele ja millest lähtudes? Koolitajad olid koolijuhid, keda toodi esile 2013. a kevadel haridus- ja teadusministeeriumi kampaania „Märka head koolijuhti” käigus.

Lääne-Virumaal, Võrumaal, Ida-Virumaal, Narvas ja Tallinnas jagasid praktilisi teadmisi Tartu Kristjan Jaak Pe-tersoni gümnaasiumi direktor Merike Kaste ja Jaan Poska gümnaasiumi direktor Helmer Jõgi. Valgamaal, Hiiumaal, Põlvamaal, Viljandimaal ja Tartus koolitasid Gustav Adolfi gümnaasiumi direktor Hendrik Agur ja Pärnu Ülejõe güm-naasiumi direktor Margus Veri. Läänemaal, Jõgevamaal, Pärnus, Harjumaal ja Tallinnas jagasid teadmisi Viljandi gümnaasiumi direktor Ül-le Luisk ja Kärkla ühisgümnaa-siumi direktor Ivo Eesmaa. Raplamaal, Tartumaal, Saare-maal, Pärnumaal ja Järvamaal koolitasid Rakvere eragüm-naasiumi direktor Anne Nõgu ja Tallinna inglise kolledži direktor Toomas Kruusimägi. Seadusandlikku poolt selgi-tas Võru linnavalitsuse juriidilise osakonna juhataja Esko Hillep.

Koolituste toimumist toetas ESFi programm „Üldhari-duse pedagoogide kvalifikatsiooni tõstmine 2008–2014”.



Foto: Madli Leikop

Harjumaal koolijuhid töö- ja palgakorralduse koolitusel tänavu jaanuaris Tallinnas. Esiplaanil üks koolitajatest, Viljandi gümnaasiumi direktor Ül-le Luisk.

KOOLITAJATE



Foto: erakogu

Margus Veri,
Pärnu Ülejõe
gümnaasiumi direktor

Koolituse peamine sõnum oli, et koolis tehtavad muudatused peavad lähtuma õpilase arengust ja heaolust. Koolijuhile ei tohiks olla uudis, et õpilase ja ka õpetaja arengu eelduseks on tema enda sisemine motivatsioon õppida. Peame suutma õpilastes ja ka õpetajates tekitada huvi uute teadmiste omandamise vastu. Minu läbiv teema koolitusel oli see, et õpilase arengu võtmeisik koolis on õpetaja. Koolijuhi peamine ülesanne on motiveerida õpetajaid ennast pidevalt täiendama – osalema täienduskoolitustel, õppima kolleegide headest praktikatest, õppima õpilastelt ja mis peamine, saadud kogemusi ka igapäevatoos rakendada. Samas ei saa ka koolijuht jätta tegemata otsust vabaneda õpetajatest, kes ei soovi ajaga kaasas käia ega uusi õpetamismetoodikaid rakendada. Hea kool on see, kus õpetavad head õpetajad. Head õpetajad on väärt head palka. Julgustasin koolijuhte mõtlema, kuidas õpetajate töökorraldust efektiivsemaks muuta ja sealt tekkivat lisaraha panustada heade õpetajate palkadeks.

Koolituste käigus jäi silma, et kooli uue töö- ja palgakorralduse elluviimiseks selliselt, et olemasoleva rahalise ressursiga leiaks häid õpetajaid ja et neile saaks miinimumpalgast (800 eurot) oluliselt kõrgemat palka maksta, takistavad järgmised põhjused:

- Ollakse kinni kehtivuse kaotanud koormusnormides. Õpetaja ameti kui terviku käsitus ei ole õpe-

tajate poolt omaks võetud ja koolijuhil on väga raske olemasolevaid mõtteviise muuta – konfliktide oht.

- Kooli pidaja (väiksemad omavalitsused) ei lase koolijuhil kooli efektiivsemalt ja tulemuslikumalt juhtida, kartes enda poliitilise populaarsuse langust.
- Mugavustsooni valinud koolijuht.
- Muutuste vajalikkuse mitetunnistamine: kogu aeg on ju nii olnud, kas midagi on halvasti?

Tundsin ja seda kinnitas ka koolijuhtide tagasiside, et sellised koolitused on väga vajalikud. Koolijuhid said uusi mõtteid teistelt koolijuhtidelt, teiste maade headest praktikatest, lisaks juristilt soovitusi töölepingute ja muude dokumentide korrektseks vormistamiseks. Paljud koolijuhid jagavad samu väärtusi ja soovivad ka muutusi ellu viia, nüüd juba julgemalt, sest teadmine, et mujal on nii juba tehtud ja muutused on ka positiivseid tulemusi andnud, motiveerib pingutama.

Lõppenud koolitussari oli väga väärtuslik ka koolitaja rollis olnud koolijuhile. Enda praktikad ausalt ja ilustamata jagades tekkis kolleegidega hea ja sundimatu kontakt. Koolijuhid olid aktiivsed küsijad ja ka aktiivsed arvamuse avaldajad. Sain nendest kohtumistest ka häid ideid, mida koolis rakendada. Veendusin, et heade praktikate jagamine koolijuhilt koolijuhile, õpetajalt õpetajale, õpetajalt koolijuhile on väga väärtuslik õppimismeetod.

Hendrik Agur,

Tallinna Gustav Adolfi
gümnaasiumi direktor

Foto: erakogu



Lähtusin koolitajana alati sellest teesist: kooli pidamise peamine eesmärk on õpilase areng.

Kõik tegevused koolis lähtuvad õpilastele parima arengukeskkonna loomisest ja tagamisest. Tegevused tuginevad kooliperega (õpilased, vanemad, õpetajad, vilistlased, kogukond) ühiselt kokku lepitud põhiväärtustele ja ühtsetele kasvatuslikele nõuetele; kooli pidajaga kokku lepitud sihtidele kooli hariduskorralduslikust positsioonist ja rollist omavalitsuse koolikorralduse mudelis.

Panin rõhku sellele, et koolijuht peab olema oma koolis eestvedaja ja arendusmeeskonna juht. Just koolijuhist sõltuvad algatuste tegemine, kaadriüksimused, õhustiku ja mikrokliima loomine ning koolikultuuri kujundamine. Koolijuht on kogukonna juht, kelle tegevusest sõltub veelgi suurema sihtrühma elukorraldus kui ainult õpilased. Koolijuhil on oluline tajuda oma rolli laiemalt, kui seda on kooliseinad.

Kogesin koolitustel maakondade ja linnade koolijuhtide ning kohalikes omavalitsustes haridusvaldkonna eest vastutavate inimeste meelsust, hoiakuid, välja paistnud teadmiste paketti ja koostöömeelt. Täheldan, et enamik koolijuhte on töötanud koolijuhina palju aastaid, kümme või enamgi, ning nad tunnevad end oma ametis kindlalt, käies aastatega sissetallatud rada.

Olen keskmisest pisut kriitilisema meelega ning arvan, et aastatepikkusel tööl koolijuhina on nii plusse kui ka miinuseid. See, kummad on ülekaalus, sõltub inimese võimekusest ja motivatsioonist arengute ja aja nõuetega kaasa minna. Paraku tõdesin koolitajate-koolijuhtide silmis ka kartust uuenduste ees, kohati kasinat motivatsiooni olla ise hariduse eestvedajaks. Kogesin, et koolijuhid ootavad „kusagilt kõrgemalt poolt“ juhi-seid ja suuniseid. Teatud mõttes on paljude muudatustega põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses ning riiklikus õppekavas koolijuhid segadusse



Viljandimaal rääkisid oma kooli kogemustest Hendrik Agur ja Margus Veri.

aetud, tegutsetakse kobamisi, kuulatakse naabri käest, kuidas on õige.

Samas tuldigi ju kuulama teiste koolide praktikad ja kogemusi. Kaasatöötamine toimus, kuid ootas mõtteavaldustest rohkem mõttekerksust ja teravust.

Jõudsin koolitajana järeldusele, et hariduses on vaja leida hea empaatiavõimega võimekaid ja ambitsioonikaid koolijuhte ning neid ette valmistada. Koolijuhtide leidmiseks ja koolitamiseks tuleks korraldada nõudlike kriteeriumidega konkursse (sarnaselt näiteks „Noored kooli“ programmiga).

Koolide kvaliteedi adekvaatseks määramiseks tuleks tõsta välishindamise kompetentsust. Et koolipidajad ise saaksid peetavate koolide suhtes õigeid otsuseid vastu võtta, peavad neil olema vajalikud kompetentsid.

Vaja on leida ja koolitada tugevate eestvedajate, väärtusi loovate ja õpilaste arengut soodustava hea koolikultuu-

riga koolikeskkonna loojaid – tugevaid innovaatilisi eestvedajaid omadustega koolijuhte.

Kokkuvõttes oli koolitusel huvitav kuulda osalenud koolijuhtide arvamusi, kogeda nende kahtlusi ja kõhklusid, aga ka teatavat initsiatiivikut. Kogesin ja sain kinnitust oma veendumusele koolijuhi kui kooli arengu suunaja ja eestvedaja ning innovaatori olulisusest.

Sain kinnitust selle kohta, et kooli pidaja kompetentsust on vaja tugevalt tõsta. Kooli pidajate kompetentsid on väga erinevad, kuna kohalike omavalitsuste suurused on erinevad. Kooli pidajate õigus on valida koolijuhte, kuid see nõuab palju teadmisi ja oskuseid.

Ülle Luisk,

Viljandi gümnaasiumi direktor

Minu peamine sõnum koolitusel osalejatele oli vaadata töö- ja palgakorraldust kui tervikliku süsteemi, mille oluline osa on järjepidev kooli arendamine

ja oma meeskonna toetamine. Iialgi ei ole võimalik olukord, kus ressursse on piiramatult. Oluline on teha olemasolevate vahendite kasutamiseks võimalikult läbimõeldud otsuseid. Minu soov oli innustada inimesi tegema arendustegevust just sellise nurga alt.

Koolitustel peegeldus teatud ebakindlus, mida muutused alati tekitavad. Muutustega kohanemise faasidele on omane teatud murelikkus, mis ongi inimeste normaalne reaktsioon. Tajusin, et meie toodud näidete kaudu said osalejad erinevate lähene-misvõimaluste vahel teha valikuid. Tuli teadmine, et ei pea vägisi juurutama endale valena tunduvaid sätteid, vaid tuleb interpreteerida ning töötada välja oma tee.

Ma ise õppisin koolituste kaudu mõistma väga erinevas olukorras organisatsioone. Sain vahetada mõtteid ning loomulikult tagasisidet enda toodud näidetele. Kõikidel juhtidel on tagasisidest alati palju abi.

KOGEMUS



Foto: erakogu

omavalitsuste pädevusi on vaja täpsustada ja kompetentsi tõsta. See on valdkond, kus KOV-ide ja koolide koostöö on möödapääsmatu. Koole ei peaks sulgema jäikade normide raamidesse. Koolide tegevusi ei tohiks liigselt reglementeerida, ainult siis saab kool anda oma õppuritele avatud ja demokraatliku suhtluse kogemuse, õpioskused ja -huvi kogu eluks.

Õeldakse, kui ei saa mõõta, siis ei saa ka protsesse juhtida. Kooli kvalitatiivsed näitajad ei ole täpsed, kuid on protsessi seisukohalt sisulisemad ja olulisemad kui kvantitatiivsed. Sain kolleegidelt uusi mõtteid ja õppisin nii mõndagi kvalitatiivsete näitajate jaoks tagasiside korraldamise ja selle sisu kohta. Parimate praktikate tutvustamisel korral soovivad kuulajad valmis vastuseid küsimustele *mida?* ja *kuidas?* Kuid eelkõige tuleb fookuses hoida suurt pilti ja küsimust *miks?*

Merike Kaste,

Tartu Kristjan Jaak Petersoni gümnaasiumi direktor

Foto: erakogu



Keskendusin koolitajana kolmele põhimõttele. Kõigepealt koolijuht teab, millist kooli ta loob. Ükskõik kui tähtsam on koolijuhi usk, et ta suudab midagi muuta. Sellega kaasneb julgus teha midagi teistmoodi, kasutada ära võimalused, mida on seadusandlus koolijuhtidele andnud. Kõik selleks, et teha head kooli.

Teiseks – visiooni ei saa üksikellu viia, vaid vajalik on koostöö: läbi arutada, vaielda, ära kuulata, vajadusel asutada

samm tagasi ning oodata teisi järgi. Ja paberid pole koolis paberite pärast, vaid selleks, et elu lihtsamaks muuta ja kokkulepped sõnastada. Kui paneme kokkulepped paberile, siis selgub, kas oleme ikka ühtemoodi asjadest aru saanud ning hiljem ei teki arusaamatusi.

Koolid tahavad kuulda just konkreetseid näiteid, juhi- seid, mida erinevates koolides kasutatakse. Väga suurt huvi tuntakse personalipoliitika juriidiliste küsimuste vastu. Ja ikka on suur küsimus, kuidas motiveerida õpetajaid, kuidas rakendada uut töö- ja palgakorraldust?

Just väiksemad koolid tundsid muret väheneva riikliku finantseerimise üle. Palju küsiti Tartu koolivõrgu reorganiseerimise ja uue gümnaasiumi (Tartu Kristjan Jaak Petersoni gümnaasium) loomise kohta.

Iga koolitus arendab ja alati on midagi õppida, kui tahad õppida. Koolitusjuht Mait Raava oli heaks eeskujuks põhjaliku ettevalmistustöö ning koolituse aja-juhtimisega. Mitmeid häid ideid sain kaaskoolitajaid kuulates, eelkõige kuidas rakendavad palga- ja töökorraldust suured linnakoolid (kuna vahepeal olin alustanud tööd Tartu uues gümnaasiumis). Mida koolitus edasi, seda sügavamalt teemasse süvenesin ning uusi nüansse leidsin. Koolitusmeeskond oli väga inspireeriv ja aasta läbi toimunud töörühma kooskäimised arendasid mind kui koolijuhti ning koolitajat.

Anne Nõgu,

Rakvere eragümnaasiumi direktor

Õpetaja peab uskuma, et igal tema õpilasel on oma võimed. Õpilaste õpitulemused, õpimotivatsioon ja areng sõltuvad aga suurel määral kooli poolt loodud

arengukeskkonnast. Oluline on hirmuta õppida ja eneseteadlikult tegutseda!

Kui tõin koolitusel ühel slaidil välja, mille poole liigub õpilase arengut toetav ja ennast arendav õpetaja meie koolis, siis tekitas see arutelu:

- Õpetajal peab olema initsiatiivi.
- Õpetaja peab huvituma inimkonna suurtest ja väikestest asjadest.
- Õpetaja peab olema sisemiselt tõtt armastav inimene.
- Õpetaja ei tohi kuivetuda ega hapuks minna. Selle poole peab iga õpetaja püüdlema!
- Õpetaja peab olema autoriteet, nõudlik enda suhtes. Ennast mittearendav õpetaja ei saa kunagi autoriteediks.

Usun, et mõnedki probleemid said koolituse käigus leevendust. Koolitajana täna võimaluse eest osaleda suurepärase meeskonnas! Koolituse rõhuasetus õpilase arengu toetamisele oli tõesti meid kõiki ühendav ja ilmnas üllatavalt palju sarnaseid seisukohti. Koolitusel osalejad tundsid huvi meie näidete vastu ja küsimusi esitati palju, isegi aega nap- pis. Minul ja kaaskoolitajal Toomas Kruusimäel vedas – kuulajad olid osavõtlikud ja heatahtlikud.

Õppisin ennast tundma uues olukorras: erakool munitsipaalkoolide ees. Praktikut praktikule oli parim õppimine, avastasin taas Eesti- maad ja oli ka suurepärase võimalus oma kooli tutvustada.



Foto: erakogu

Helmer Jõgi,
Tartu Jaan Poska
gümnaasiumi direktor

Muutunud töö- ja palgakorraldus on andnud koolijuhtidele suuremad õigused ning otsustusvabaduse personali- ja palgapoliitika kujundamisel. Rõhutasin, et uues olukorras, enne kui asuda õigusi kasutama, peaks iga koolijuht endalt küsima, kas meie koolis on loodud õhkkond, mis võimaldab teha

töötajatel oma parimat ja olla parim? Ei ole valmis retsepte, mis sobiksid juhtimiseks erinevatele koolidele. Tuleb leida oma tee, millele tuleb näha arengut ter- vikuna, mitte vaid ühte lõiku (nt palgakorraldus). Iga õpetaja profes- sionaalne areng on kollegiaalne protsess, mida mõjutavad teised õpetajad, kooli juhtkond. In- nustumine erinevatest mõ- dikutest, millega püütakse mõõta õpetaja töösooritust, on libe tee.

Konkreetselt õpetaja hinda- mine lähtuvalt õpilase arengust on küsitav, sest kool on tervik. Motiveeri õpetajaid koostööle, et õpilased oleksid koolis rahul, et püsiks heal ta- semel õpimotivatsioon. Siis on ka koolis piisav arv õpila- si. Kooli kvaliteet ei saa olla parem kui iga üksiku õpetaja kvaliteet.

Koolitusel kurdeti õpe-

tajate liigse ainekesksuse üle, samas palgakorralduse praktiliselt ainukese aluse- na nähti klassi ees antava- te ainetundide arvu. Uues palgakorralduse situatsioo- nis, kus õpetaja ametikoht on tervik, ei pea enam palk olema üksüheses sõltuvuses tundidest, moodsad tehnolo- gilised vahendid võimal- davad õpet individualiseeri- da, teha eri suuruse ja koos- seisuga õpirühmi jms. Paind- likkuse ärakasutamine palga- ja tööküsimustes võimaldab meil edukamalt lahendada õppekavas püstitatud üles- andeid. Loodan, et õnnest- us kuulajateni viia mõte, et üksinda, Robinsoni kombel ei lahenda tänapäeval enam ühtegi suuremat ülesannet. Tänapäeva juht peab olema koolis õppekava liider, omama ideid, mida selgelt ja veenvalt esitada, ja oskama meeskonna toel probleeme püstitada, et koostöös lahen- dusi otsida.

Kurdeti koolide autonoo- mia vähenemise üle ehk



Foto: erakogu

Julgust selgitusteks

Maia Tohver,
Uuemõisa lasteaia-
algkooli direktor

Taimi Sarapuu,
kooli õppealajuhataja

Koolitus töö- ja palgakorraldusest oli väga hea, see andis suunised, kuidas alustada ja

läbi viia uue töö- ja palgakorralduse rakendamist koolis. Teretulnud olid just koolijuh- tide kogemused.

Eriti meeldis Kärkla ühis- gümnaasiumi juhi Ivo Ees- maa esinemine alghariduse tähtsustamise teemal. Vil- jandi gümnaasiumi näidet oli huvitav kuulata, aga meie

koolis pole veel aeg küps sar- nase mudeli rakendamiseks.

Koolitus andis teadmise, et selgete tööülesannete ja töötulemuste saavutamiseks peame ise koos välja tööta- ma õpetaja motiveerimise lähtekohad. Koolitus andis julgust minna õpetajate ette selgitama, mida kujutab en-

dast uus süsteem, millised on juhtkonna ootused õpe- tajatele ja õpetajate osa kooli õppekava rakendamisel ning kuidas toimub õpetajate töö hindamine.

Uuemõisa lasteaed-algkool ei kuulu tüüpiliste väikekooli- de hulka. 1.–6. klassi õpilaste arv on üsna suur – 117 õpi-

last. Töö- ja palgakorralduse puhul peame arvestama, et vallas on teinegi kool (Ridala põhikool) ning haridusfondi raha jagatakse kahe kooli vahel. Võimaluste piires arves- tab kohalik omavalitsus see- juures ka koolide soovidega.

Meie klasside täitumus on 15–23 õpilase. Klassides,

kus on rohkem õpilasi, teeme ka rühmatunde. Õpetajate töötasu kujuneb talle maks- tavast määrast ja lisatasust eraldi tasustatud tööülesan- nete eest. Direktoril on ole- mas ka nn motiveerimisfond. Vallavalitsuses on koostami- sel koolide palgakorralduse dokument.

Koolijuhi rasked valikud

Ene Tannberg,
Miina Härma
gümnaasiumi direktor

Kui me koostasime 2011. aas- tal kehtima hakanud kooli õppekava uue riikliku õp- pekava tingimuste kohaselt, olid rahastamise tingimused teised. Klassitäitumus 24, iga

õpilane üle selle tähendas lisaraha ja 36 õpilasega klas- side puhul saime lubada õpi- lastele suurema hulga valikai- neid ning rakendada rohkem õpetajaid. Tookord nähti ette gümnaasiumis kolme suun- da, palju valikaineid ja nn kohustuslikke valikuid komp- lektis (seitse loodusainet ühes suunas, kaheksa sotsiaalsainet

teises suunas jne). Meie kooli eripäraks on veel võõrkeelte süvendatud õpetamine kee- lerühmades (gümnaasiumis kolm võõrkeelt).

Uue rahastamise mudeli järgi (klassitäitumus prae- gu 28, septembrist 32) ei saa me enam nii palju kursusi võimaldada. Meil on valida, kas kõrgem palk õpetajatele,

vähem valikuid õpilastele ja vähem õpetajaid (koonda- mine?) või rohkem valikuid õpilastele, rohkem õpetajaid ja õpetajate palk miinimum- tasandil. Suurimat hüve suu- rimale hulgale võimaldada ei saa. Arvutasime, et peame oma koolis vähemalt 40 kur- sust gümnaasiumis vähem pakkuma. See tähendab sisu-

liselt kahe õpetaja ametikoha kaotamist.

Oleme tänaseks gümnaa- siumi õppekava uuendanud ja rahvusvahelist õppekava eeskujuks võttes pakume õpi- lastele valikuid kuues aine- grupis. Osaliselt gruppe liites mahume hetkel rahastamise raamidesse.

Osalesin ka koolitusel

„Uue töö- ja palgakorral- duse rakendamine kooli kui õpilast toetava arengu- keskkonna kujundamisel” ja kolleegide kogemusi oma praktikatest on ikka hea kuulata. Samas ideid uue rahastamissüsteemi raken- damiseks eriti ei saanud. Ka- sulik oli juristi osa, see oleks võinud isegi põhjalikum olla.

Koolid vajavad infot

Marika Pütsepp,
Salme põhikooli direktor

Valitsuse uus määrus „Ha- ridustöötajate tööaeg” hak- kas kehtima eelmise aasta 1. septembril. Määrus andis võimaluse ja kohustuse viia koolides töö- ja palgakorral- dus täiesti uutele alustele. Tore, kui sellealased kooli- tused koolijuhtidele ja oma- valitsuse töötajatele oleksid toimunud enne määruse kehtima hakkamist. Kuulub ju hea tava hulka, et koole ja

omavalitsusi informeeritakse muutustest – rahastamise põ- himõtted, klasside täitumus- norm, HEV-õpilaste õppimi- se korraldus – vähemalt pool aastat ette.

Saare maakonnas toi- mus töö- ja palgakorralduse koolitus tänavu veebruar- ris. Koolitajad olid Toomas Kruusimägi, Anne Nõgu ja Esko Hillep. Huvitav oli kuu- lata, kuidas töötavad Tallin- na inglise kolledž ja Rakvere eragümnaasium – kolleegide edusammud rõõmustasid.

Objektiivsetel põhjustel aga ei olnudki võimalik teemast põhjalikult rääkida, sest sel- leks ajaks ei olnud ikka veel teada, millistel tingimustel toimub koolide rahastamine sel aastal.

Töö- ja palgakorralduse õi- guslikest aspektidest rääkis praegu kehtivatele seadustele ja määrustele tuginedes Võru linnavalitsuse juriidilise osa- konna juhataja Esko Hillep. Tema ettekannet-nõuandeid võinuks pikemaltki kuulata, küsimustest-vastustest koo-

rus välja nii mõnigi oluline mõte või näpunäide. Tööõi- guse küsimused on väga olu- lised ja seda ei saa asendada ka parimatest parimate kooli- juhtide kogemusloenguga.

Salme põhikool on 112 õpi- lasega Saaremaa suurimaid maapõhikoole, kus lisaks üheksale tavaklassile töötab üks lihtsustatud õppekavaga ja kaks õpiraskustega laste klassi. Eelmise aasta jaanuaris leppisime koolikollektiiviga kokku, millised on täiskohaga töötava õpetaja tööülesan-

ded, kuidas peame arvestust täiendavate tööülesannete üle ja moodustasime 5-liik- melise palgakomisjoni (sh a/ü usaldusisik). Nii oleme töötanud juba poolteist aas- tat ja süsteem toimib.

Õpetaja paneb veebikesk- konnas kirja lisatööd, kulu- nud tundide arvu ja õpilased, kellega tööd tehti, ning jagab andmeid palgakomisjoniga. Iga õppeveerandi lõpus teeb palgakomisjon direktorile ettepaneku maksta andmed esitanud õpetajatele täienda-

vat töötasu. Selle õppeaasta lõpuni maksame klassiju- hatajatele lisatasu nii, nagu 2007. aastal kokku leppisime, st õpilaste arvust lähtuvalt ja septembrist maini.

Suuremad koolisisesed ümberkorraldused tulevad uuest õppeaastast, hetkel toimuvad arenguevõtlused ja töökoormustes kokkuleppi- mised. Kõik ei sõltu alati koo- list – näiteks see, missugustel alustel hakkab riik koole 2015. aastal rahastama, selgub heal juhul aasta lõpuks.

Kuidas motiveerida töökat õpetajat?

Veera Sibrik,
Kohtla-Järve Järve vene
gümnaasiumi direktor

Ulvi Vilumets,
õppealajuhataja

Õpetajate uuenenud töö- ja palgakorralduse valguses

on 60% ulatuses eesti kee- les õpetava kooli põhimure rahapuudus. Ametlikult on riigitoetused vene õppekee- lega koolide üleminekuks eestikeelsele aineõppele gümnaasiumiosas lõppe- nud. Üleminek on muutnud kooli kollektiivi ja toonud siia eesti keeles õpetava 20

õpetaja näol uue hingamise. Need õpetajad annavad en- dast maksimumi, et õpilaste keeletaset arvestades vaja- likke õpitulemusi saavutada. Nad valmistavad tunde ette teise töö kõrvalt, käivad tööl maakonna teisest servast, sest lähemalt pole võimalik kvalifikatsioonile vastavat

õpetajat leida. Juhendavad ja retsenseerivad nii eesti- kui ka venekeelseid uurimis- töid, korraldavad innukalt õppekäike, valmistavad õpi- lasi ette aineolümpiaadideks ning korraldavad eestikeel- seid õpilasüritusi. Samas tee- me jõupingutusi eestikeelse aineõppe osakaalu suuren-

damiseks põhikoolis, mis tõstab nende inimeste töö- koormust veelgi ning nõuab täiendavalt raha. Millega motiveerida inimesi seda tööd jätkama, kui võimalust lisatasusid maksta ei ole, sest raha ei jätku isegi palkadeks? Õpetajate motiveerimiseks mõeldud 20-protsendiline

lisa palgafondile pole koolini jõudnud.

SA Innove ESF-i õpetaja- programmi koolijuhtide koo- lituselt oli teiste koolide näi- detest nii mõndagi kasulikku kõrva taha panna. Koos oli huvitav analüüsida praktilist kogemust ja kuulata kompe- tentseid esinejaid.