

# Kutseaasta rakendamine haridusasutuses



## Sisukord

Eessõna .....	3
Mis on kutseaasta? .....	4
Haridusametuse juhi ülesanded kutseaastal .....	6
Mentor .....	7
Algaja õpetaja areng ja eneseanalüüs esimesel tööaastal .....	9
Kutseaasta lõpetamine .....	9
Kutseaastaga seonduvad mõisted .....	10



## ● Eessõna

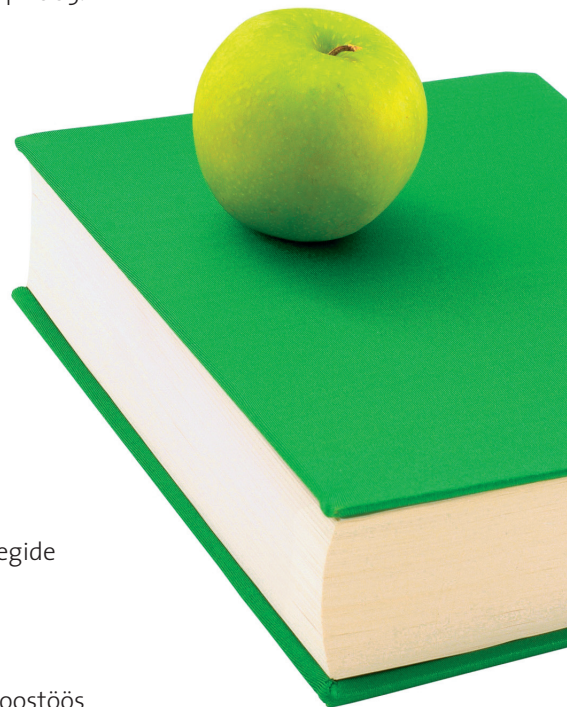
Haridusasutus on õpikeskkond kõigile selle liikmetele – õpilastest õpetajate ja juhtkonnani. Õppivaks organisatsiooniks olemine esitab mitmesuguseid väljakutseid.

Üks võimalusi, mis aitab luua kõigile osalistele arendavat õpikeskkonda, on mentorlus. See tähendab situatsioone, kus igapäevatöö käigus õpitakse üksteiselt ja toimub kogu organisatsiooni areng. Kutseaasta raames on mentorlus rakendunud algajate õpetajate kutsealase kohanemise ja professionaalse arengu toetamiseks Eestis alates 2004/2005. õppeaastast.

Esimesed tööaastad on algajale õpetajale kõige keerulisemad ja seetõttu on oluline mentori, teiste kolleegide ning juhtkonna tugi. Esimestel tööaastatel pannakse alus õpetajaameti väärtustamisele ja isiklikule õpetamisfilosoofiale ja -stiilile. Õpetajaks olemine nõuab kestva ja teadlikku tegelemist oma kutsealase arenguga. Ehkki ülikooliõpingud annavad tulevasele õpetajale olulisi teadmisi, saab pädevaks kujuneda vaid igapäevatöös – kogemusi omandades ja nendest õppides. Igipõline vastuolo teoria ja praktika vahel leiab lahenduse vaid realses töökeskkonnas.

Kutseaasta rakendamine pakub haridusasutuse juhile võimalust rakendada töökohal õppimise põhimõtteid kogu organisatsioonis. Mentorlusel on häid eeldusi lisaks algaja õpetaja toimetuleku toetamisele suunata ka kogunud kolleegide õppimist üksteiselt ning kogu haridusasutuse arengut.

Kutseaasta on võimalus toetada õpetaja professionaalset arengut. Kutseaasta rakendamisest saab rääkida siis, kui kutsealast arengut toetatakse teadlikult – koostöös mentoriga ja osaledes kutseaasta tugiprogrammis.



## ● Mis on kutseasta?

**Kutseasta eesmärk** on toetada algajat õpetajat kohanemisel haridusasutuse kui organisatsiooniga, arendada edasi esmaõppes omandatud kutseoskusi ning pakkuda tuge kogemuste puudumisest tekkivate probleemide lahendamisel.

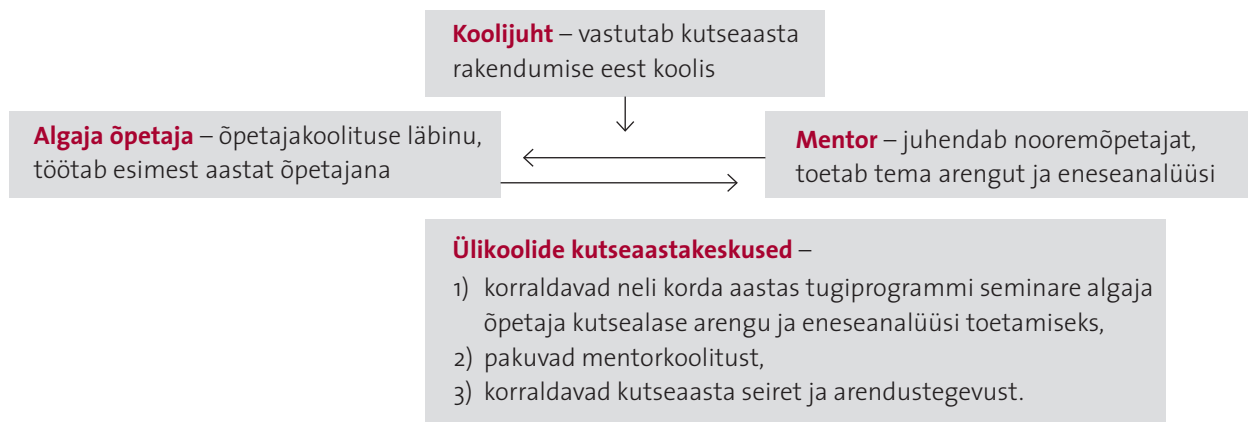
Arusaam õpetajaks kujunemisest on muutunud koos arusaamadega õppimisest. Kutseasta toetab õpetaja professionaalset arengut ja tähendab koolide kaasvastutust õpetajate ettevalmistuses. Õpetaja esmased kutseoskused kujunevad praktilise tegevuse käigus välja alles 1.–3. tööaastal. Kuna sel perioodil omandatud tööstiil mõjutab kogu järgnevat õpetajakarjääri, on hädavajalik toetada nüüd eneseanalüüsi, õppida hindama oma tegevust ning kujundama arenguvajadusi. Samas annab esimese tööaasta probleemide analüüs väärtuslikku tagasisidet õpetajakoolitusasutustele esmaõppe arendamiseks.

### **Kutseasta korraldamisel lähtutakse alljärgnevatest põhimõtetest.**

1. Õpetaja on reflekteeriv praktik ja aktiivne õppija, kes kavandab, juhib ja hindab oma õppimist ning kutsealast arengut.
2. Õpetajaharidus on pikaajaline ja elukestev protsess, mille kestel õpetaja hindab oma varasemaid teadmisi praktilistes situatsioonides, omandades ja luues seeläbi uusi teadmisi.
3. Õpetajaks kujunetakse töötades, seoses igapäevase praktiseerimisega. Õpetaja areng on koolikultuuri lahutamatu osa, seondudes kooliarenduse ning teiste kolleegidega, kes üksteist toetavad ja vajalikku tagasisidet annavad.
4. Õpetaja areng ja kujunemine on individuaalne, kuid sõltub ümbritsevast. Koolikultuur ja hariduspoliitiline kontekst mõjutavad õpetaja efektiivsust ja motivatsiooni töötada ning õppida.



### Kutseaasta rakendamisel on mitmeid osapooli:



Kutse aastat sooritab algaja õpetaja haridusasutuses oma igapäevatööd tehes, saades tuge teda juhendavalt mentorilt ning läbitava kutse aasta tugiprogrammi käigus õpetajakoolitusasutusest ülikoolide kutseastakeskustest. Kutse aasta rakendumine sõltub paljus haridusasutuse juhi hoiakutest ja kompetentsusest. Edukalt rakendunud kutse aasta ja mentorluse tulemuseks haridusasutuse vaatenurgast on organisatsiooni väärtusi kandev, kutse kindel ja oma professionaalse arenguga tegelev õpetaja.

Lisaks igapäevatööle mentori toel osaleb algaja õpetaja kutse aasta tugiprogrammis. Selle eesmärk on aidata algajal õpetajal tõsta oma tööalast toimetulekut, arendada kutsepädevust, lahendada probleeme konstruktiivselt ja soodustada isiklikku ja professionaalset arengut. Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli juurde loodud kutseastakeskused korraldavad noorte õpetajate tugiprogrammi, mentorite koolitust ja ühisseminare ning nõustavad haridusasutusi kutse aasta korraldamise osas. Mentorite koolituse ja algajate õpetajate tugiprogrammi finantseerimine Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt ning ülikoolides toimuv koolitamine toetavad mentorluse rakendumist organisatsioonis. Nii kutse aasta tugiprogramm kui ka mentorite koolitus on 156-tunnine, ehk 6 EAP õpetajate tööalane täienduskoolitus, mis sisaldab kaheksa kontaktõppepäeva. Tugiprogrammi seminarid toimuvad koolivaheaegadel, et võimalikult vähe segada igapäevast õpetajatööd.

Kutse aasta on osa õpetaja professionaalsest pidevarengust, sild esmaõppe ja jätkuva täiendusõppe vahel. Selle läbimise kohustus on sätestatud valitsuse määrusega „Õpetajate koolituse raamnõuded“ (2002).

## ● Haridusasutuse juhi ülesanded kutseaastal

Haridusasutuse juhil on kutseaasta ja mentorluse rakendamisel väga oluline roll. Juhil suhtumine kutseaastasse ja mentorlusse kui õppimise viisi määrab õpetajate valmisoleku mentorsuhteks.

Algajale õpetajale on tähtis juhi toetus ja tagasiside. Mentorite tunnustamine ja nende töö väärtustamine edastab õpetajatele sõnumi, et tegemist on haridusasutuse ja õpetajate kutsealase arengu olulise tegevusega.

### Haridusasutuse juhi ülesanded on

- registreerida algaja õpetaja kutseaastaprogrammis ühe ülikooli juures ning toetada tema osalemist tugiprogrammis. Kutseaastale saab registreerida Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli kutseaastakeskuste ning Haridus- ja Teadusministeeriumi kodulehekülgedel ([www.tlu.ee/kutseaasta](http://www.tlu.ee/kutseaasta), [www.ht.ut.ee/kutseaasta](http://www.ht.ut.ee/kutseaasta), <http://www.hm.ee/index.php?o510913>)
- valida sobiv mentor
- väärtustada ja toetada algaja õpetaja ning mentori koostööd
- võimaldada mentoril osaleda mentorikoolitusel ja -seminaridel
- reguleerida mentori ja algaja õpetaja koormust vastavalt haridusasutuse võimalustele
- anda kutseaasta lõpul koondhinnang algaja õpetaja kutseaasta läbimisele lähtuvalt kutsestandardist

Hästi toimiv mentorlussuhe aitab säästa aega, sest tekkivatele küsimustele leitakse kiiremini vastused. Samas kulub selleks siiski oluliselt aega. Seetõttu on oluline, et haridusjuht mentori ja algaja õpetaja koormuse reguleerimisel võtaks arvesse mentorlussuhte ajakulu.

Enamus algajaid õpetajaid saab oma tööga hästi hakkama ja kutsealane areng esimesel tööaastal on märgatav. Esialgsed raskused on loomulikud. Tähtis on, et kõik kutseaasta osalised suhtuvad tehtavasse positiivselt ja pingutavad, et varem esinenud ja arutlustel selgeks räägitud kitsaskohti likvideerida. Juhul, kui kool lahendusi ei leia või vajab abi algaja õpetaja toetamisel, tuleb võtta ühendust ülikoolidega ([kutseaasta@tlu.ee](mailto:kutseaasta@tlu.ee), [kutseaasta@ut.ee](mailto:kutseaasta@ut.ee)).

## ● Mentor

Kutseaasta oluline isik on mentor. Mentori valikul peab silmas pidama nii tema kutse- kui ka isiksuseomadusi ja oskusi tööks algaja õpetajaga.

Sobivat mentorit valida aitavad teadmised mentori rollist ja ülesannetest kutseaastal. Et hästi toimiv mentorlussuhe võtab küllaltki palju aega, peaks haridusjuht seda koormuse reguleerimisel arvestama.

### **Mentori ülesanded kutseaastal on**

- 1) aidata algajal õpetajal kohaneda haridusasutusega,
- 2) toetada algaja õpetaja professionaalset arengut.

Abi algajale õpetajale **kohanemisel haridusasutusega** eeldab mentorilt teadlikkust organisatsiooni jaoks olulistest väärtustest ning orienteerumist haridusasutuse töökorralduses. Samuti on algaja õpetaja kaasamiseks kollektiivi tegemistesse oluline suhtlemisoskus.

### **Professionaalse arengu toetamisel mentor**

- loob mentorlussuhte
- aitab algajal õpetajal seada eesmärged oma kutsealaseks arenguks (kutsestandardi alusel)
- jälgib algaja õpetaja tegutsemist
- annab tagasisidet
- toetab algaja õpetaja eneseanalüüsi ja refleksiooni.

### **Head mentorit iseloomustab**

- õpetajakutse väärtustamine
- pühendumus
- valmisolek toetada kolleegi arengut
- avatus ja empaatia
- enda ja teiste väärtustamine
- valmisolek eneserefleksiooniks ja õppimiseks
- positiivne mõtlemine.



Mentorlus on partnerlussuhe, kus mentor ei ole hindaja, vaid algaja õpetaja arengu toetaja ja ise sealjuures samuti õppija. Seetõttu on oluline õpetaja valmisolek ja tahe olla mentor. Mentoriks olemine pakub kogunud õpetajale uusi väljakutseid ja huvitavaid arenguvõimalusi, kaasatust organisatsiooni ja kolleegide arenguprotsessi. Teisalt on mentoriks valimine kindlasti ka tunnustus.

### **Mentori osalemine mentorikoolitusel ja -seminaridel**

Heast õpetajast saab hea mentor hea koolitusega. Mentorite ettevalmistamiseks viiakse Tallinna ja Tartu Ülikoolis läbi 156-tunnine täienduskoolitus, mida finantseerib riik. Mentorikoolituse eesmärk on aidata kujuneda arusaamal mentori rollist ja tegevustest ning täiustada algaja õpetaja arengu toetamiseks vajalikke oskusi.

### **Tegevused, mida harjutatakse mentorikoolituse raames, on**

- kuulamine
- vaatlemine
- tagasisidestamine
- eesmärgistamine
- tegevuste planeerimine
- eneseanalüüs ja refleksioon

Harjutamisel täiustuvad oskused on õpetajale vajalikud lisaks mentorlusele ka omaenda õpetamistegevuses, koostöös kolleegidega ja organisatsiooni arengu toetamisel.





## ● Algaja õpetaja areng ja eneseanalüüs esimesel tööaastal

Iga õpetaja vastutab oma kutsealase arengu eest. Algaja õpetaja tähtsaimaks ülesandeks esimesel aastal on tööalane õppimine – oma arengu kavandamine ja analüüsimine.

Algaja õpetaja koostab individuaalse arengumapi, milles peegeldub kogu tema tegevus kutseaastal eesmärkidest refleksioonini. Vastavad vormid ja juhised on ülikoolide kutseastakeskuste kodulehekülgedel ([www.tlu.ee/kutse-aasta](http://www.tlu.ee/kutse-aasta); [www.ht.ut.ee/kutse-aasta](http://www.ht.ut.ee/kutse-aasta)). Iga veerandi/ etapi alguses seab algaja õpetaja endale arengueesmärgid ning veerandi/ etapi lõpus analüüsib tehtut. Õppeaasta lõpus koostab õpetaja koondanalüüsi ning seab eesmärgid järgmiseks aastaks.

Organisatsioonis kohanemise seisukohalt on väga oluline, et juba esimesest tööpäevast alates teab algaja õpetaja, kes on tema mentor. Mentorlussuhtes on määrav algaja õpetaja ja mentori esimene kohtumine. Seatakse arengueesmärgid ja lepitakse kokku aeg kohtumisteks ning tunnikülastusteks. Mentor peaks algaja õpetaja tunde külastama vähemalt kord kuus (alguses vajadusel tihedamini). Algajal õpetajal on lihtsam kohaneda kollektiiviga, kui ka tema saab külastada kolleegide tunde.

Ülikoolide tugiprogrammi tegevusvormiks on eelkõige arutelud, diskussioonid ja üleskerkinud probleemidele ühiselt lahenduste leidmine, mille põhieesmärk on suunata algajat õpetajat ennast analüüsima. Tugiprogrammi raames tehtavat väärtustab eriti see, et noored õpetajad saavad omavahel kogemusi jagada, tõdeda, et teistel algajatel on samasugused probleemid, ning üksteiselt õppida.

## ● Kutseaasta lõpetamine

Kutseaasta lõpus annab haridusasutuse juht koondhinnangu algaja õpetaja tegevusele kutseaastal. Koondhinnang täidetakse elektrooniliselt; vormi leiab Tallinna Ülikooli ([www.tlu.ee/kutse-aasta](http://www.tlu.ee/kutse-aasta)) ja Tartu Ülikooli ([www.ht.ut.ee/kutse-aasta](http://www.ht.ut.ee/kutse-aasta)) kutseastakeskuste kodulehekülgedelt. Koondhinnangu aluseks on õpetaja kutsestandard ([www.kutsekoda.ee](http://www.kutsekoda.ee)). Koondhinnangu allkirjastavad haridusasutuse juht, mentor ja algaja õpetaja.

## ● Kutseastaga seonduvad mõisted

**Kutse aasta** – toetusprogramm algajale õpetajale esimesel tööaastal, sisaldab mentorlust haridusasutuses ja kutse aasta tugiprogrammis osalemist ülikoolis. Kutse aasta (maht 156 t / 6 EAP) läbimisel väljastatakse täienduskoolituse tunnistus.

**Kutse aasta eesmärk** – toetada algaja õpetaja kohanemist haridusasutuse kui organisatsiooniga, arendada esmaõppes omandatud kutseoskusi ning pakkuda tuge kogemuste puudumisest tekkivate probleemide lahendamisel.

**Algaja õpetaja** – esimest aastat töötav õpetaja, kes on registreerunud kutse aastaks, teeb koostööd mentoriga ja osaleb kutse aasta programmis. „Õpetajakoolituse raamnõuetest“ tulenevalt laieneb kutse aasta kõikidele esimest aastat töötavatele õpetajatele, kes on õpetajakoolituse läbinud alates 2004. aastast.

**Mentor** – kogenud kolleeg, kes toetab refleksiooni, vaatluste ja tagasisidevestluste kaudu algaja õpetaja kohanemist haridusasutuses ja kutse alast arengut.

**Kutse aasta tugiprogramm** – ülikoolide juures koolivaheaegadel toimuv refleksiooniseminar, mille eesmärk on toetada algaja õpetaja kutse alast arengut ning pakkuda võimalust kogenud grupijuhi toel teiste noorte kolleegidega kogemusi jagada.







TALLINNA ÜLIKOOL

**Tallinn University**

[www.tlu.ee/kutseaasta](http://www.tlu.ee/kutseaasta)



TARTU ÜLIKOOL

**University of Tartu**

[www.ht.ut.ee/kutseaasta](http://www.ht.ut.ee/kutseaasta)

Haridus- ja Teadus|ministeerium

**Ministry of Education and Research**

[www.hm.ee](http://www.hm.ee)