



Õpetaja professionaalse arengu seisukohalt on kõige kriitilisemad esimesed tööaastad, mil loobutakse paljudest ideaalidest ja vahel ka ametist.

Kutseaasta – mis ja milleks? Inglismaa kogemus

Katrin Poom-Valickis,
Eve Eisenschmidt

Tallinna Pedagoogikaülikool

Kutseaasta on koolikultuuri loomulik osa. Kutseaasta rakendamine riiklikul tasandil on konkreetne samm kooli kui õppiva organisatsiooni ideoloogia rakendamisel.

Kuidas õpetaja oma tööga toime tuleb, sõltub tema ettevalmistusest ja valmidusest ennast pidevalt täiendada. Uuringud kinnitavad, et õpetaja professionaalse arengu seisukohalt on kõige kriitilisemad esimesed tööaastad, mil loobutakse paljudest ideaalidest ja vahel ka ametist.

Lähtudes õpetajakoolituse raamnõuetest, peaks Eestis 2004. aasta sügisest rakenduma kutseaasta ehk esimese tööaasta tugiprogramm algajale õpetajale. Praeguse eelnõu kohaselt rakendub kutseaasta kahes etapis: 2004. a sügisest klassiõpetajatele ja aineõpetajatele, 2005. a lasteaiaõpetajatele ja kutsekooliõpetajatele.

Kutseaasta on põhikoolitusele järgnev etapp, kus algajal õpetajal on täis-

vastutus õpilaste arengu ning heaolueest. See on ka põhiline erinevus kutseaasta ja põhikoolituse käigus läbitud pedagoogilise praktika vahel.

Miks kutseaasta?

Esimene tööaasta osutub enamikule algajatest suureks katsumuseks, millest kõik võitjatena ei välju. Uuringud USA-s näitavad, et just esimesel kolmel tööaastal loobub õpetajaametist 30–40% noortest. Ametist loobumise põhjused on enamasti rahulolematuse enda ja oma tööga. Lihtsam on loobuda, kui pidevat rahulolematust tajuda.

Andmed selle kohta, kui palju õpetajaid Eestis pärast esimesi tööaastaid ametist lahkub, puuduvad. Küll on aga teada, et ligikaudu 20–40% (olenevalt

erialast) õpetajakoolituse läbinutest ei lähegi kooli tööle, kartes õpetajaameti raskusi. Eestis 2002/2003. õppeaastal algajate õpetajate hulgas läbiviidud küsitlusest selgus, et 36% vastanuist on mõelnud töökoha vahetusele.

Et tagada õpetajakoolituse lõpetanute jäämine õpitud ameti juurde ning nende professionaalne areng, on paljud riigid hakanud välja töötama ja rakendama algaja õpetaja tugiprogramme. Rahvusvahelisest andmebaasist Eurydice (<http://www.eurydice.org/>), mis annab ülevaate Euroopa riikide toetusprogrammidest esmakordselt tööd alustavatele õpetajatele, võib lugeda, et Belgia prantsuse kogukonnas võeti vastu määrus meetmete kohta karjääri alustavatele õpetajatele aastal 2000. Prantsus-

maal on alates 2002/2003. õa kehtestatud järkjärgulised toetus- ja koolitusmeetmed noortele õpetajatele kahe esimese teenistusaasta vältel. Algajat õpetajat toetatakse esimestel tööaastatel programmide kaudu veel Austrias, Küprosel jm. Inglismaal, Walesis, Šotimaal ja Põhja-Iirimaa on ilmselt kõige kaugeemale jõutud, sest juba 1998. a käivitati algaja õpetaja arengu jälgimise ja toetamise riiklik programm (*Early Professional Development Program*). Täna-seks on kujundatud välja põhjalik süsteem koos riikliku regulatsiooni, tugimaterjalide ja spetsialistidega.

Kutseaasta Inglismaal

Käesoleva artikli autoritel oli võimalus tutvuda kutseaasta rakendamisega Inglismaal. Viie aasta eest käivitatud kutseaastal oli Inglismaal algselt kaks eesmärki: pehme, toetatud üleminek tööellu ning tagasiside saamine õpetajakoolituse esmaõppe kvaliteedi kohta. Kutseaasta standardid on välja töötatud lähtuvalt õpetaja kutsestandardist (vt www.tta.gov.uk). Esimese tööaasta käigus peab algaja õpetaja saavutama vastavuse kõigis standardites märgitud valdkondades ja see, kas antud eesmärgid saavutatakse või ei, on aluseks kutseaasta soorituse hindamisel.

Inglismaal vastutab kutseaasta eest kohalik haridusamet (*Local Educational Authority – LEA*), meie mõistes maavalitsuse haridusosakond. LEA registreerib kutseaastal olevad õpetajad, jälgib nende arengut (aluseks koolist saadud raportid) ning vajadusel pakub lisatuge, lahendab kooli ja kutseaastal olevate õpetajate vahel tekkinud probleeme, koordineerib mentorite tegevust, pakub kutseaasta tugiprogrammi ja koolitusi. LEA ülesanne on ka kontrollida, kas kool on teinud kõik, mis kutseaasta tugiprogrammis ette nähtud, ning toetanud algajat õpetajat küllaldaselt. LEA kaudu kooli ka rahastatakse. Kool saab ühe algaja õpetaja jaoks 3000 naela aastas. Toetus katab algaja õpetaja vähendatud töökoormusega seotud kulud. Lisaks sellele summale rahastatakse LEA-sid või koole, mis on kutseaasta keskused antud piirkonnas ning pakuvad kutseaasta tugiprogrammi raames koolitust kogu piirkonna kutseaastat läbivatele õpetajatele. Tavaliselt on nendeks keskusteks koolid, kes osalevad ka koo-

lipõhise õpetajakoolituse programmides praktikakoolidena.

Kooli roll kutseaastal

Inglismaa kogemus on näidanud, et kutseaasta soodustab avatud koostööühkonna teket koolides. Kuna kogu koolipersonali ühine eesmärk on toetada õpilaste arengut ja õppimist, on loomulik, et ollakse huvitatud ka parima praktika jagamisest, vastastikusest õpetamisest-õppimisest. Mida paremini toimib organisatsioon, seda parem on seal igal õpetajal, ja mida paremad on õpetajad koolis, seda paremad tingimused suudetakse luua ka igale õppijale.

Koolidirektor on koolis kutseaasta eest vastutav isik, kes teavitab LEA-d noorest õpetajast ning tema edusammudest kutseaasta läbimisel. Lisaks sellele on koolijuhi ülesanne tagada kooli valmisolek algaja õpetaja vastuvõtuks ning planeerida enne kooliaasta algust koos tulevase mentoriga vajalik tegevus. Koolijuhi kohustus on ka tagada noorele õpetajale kutseaastal normkoormuse vähendamine 10% mahus (normkoormus 22–25 tundi nädalas), mentor ning vajalik koolipoolne tugi. Võimalusel planeeritakse mentori töökoormus selliselt, et ta saaks ettenähtud tööaja sees külastada noore õpetaja tunde ning anda tagasisidet.

Mentoriks on tavaliselt kogenud õpetaja, kes on huvitatud noore kolleegi juhendamisest ja enamasti läbinud ka LEA pakutava juhendamiskoolituse. Mentori ülesanne on enne kooliaasta algust viia noor õpetaja kurssi kooli sissekorra ja dokumentatsiooniga, tutvustada talle kooli ruume ja personali, võimalusel ka õpilasi. Suuremates koolides, kus kutseaastal viibivaid õpetajaid on enam, võtab üldmentori kohustused endale koolijuht ning lisaks määratakse igale noorele mentor tema õpetatavas aines. Mentor kohtub igal nädalal noore õpetajaga ca 1–1,5 tundi. Mentoritöö eest lisatasu ei maksta ja väga tihti kohtutakse pärast tunde. Mentori ülesanne on olla toeks ja abiks, kindlustada kutseaasta tõrgeteta läbimine ning noore õpetaja professionaalne areng. Mentor koostab koos noore õpetajaga kohtumiste ja tunnivaatluste plaani ning tekitab noore õpetaja individuaalse tegevuskava koostamist. Kutseaasta jooksul

peab vaatlema vähemalt kuut noore õpetaja tundi ning neid põhjalikult analüüsima, lisaks tuleb pidada kuus nn arenguveestlust, kus hinnatakse edusamme ja püstitatakse eesmärgid kutseaasta järgmiseks etapiks. Vestlused ja tunnivaatlused dokumenteeritakse. Lisaks toimub aasta jooksul koos algaja õpetaja ja koolijuhiga kolm hindamisaru-telu, mille kohta saadetakse raportid LEA-le.

Selgelt määratletud kohustused on ka kutseaastal oleval noorel õpetajal. Tema põhikohustus on õppida: seada eesmäärke, analüüsida oma tööd õpilastega ja kutseaasta standardite saavutamist ning olla hästi ettevalmistatud igaks kohtumiseks mentoriga.

Kutseaasta programm algab läbitud õpetajakoolituse programmi ja eneseanalüüsiga ning lõpeb õppeaasta lõpul kutseaasta analüüsi ja edasise professionaalse arengu kavaga.

Kutseaasta jaotub Inglismaal kolmeks osaks. Esimese alguses tutvub noor õpetaja kooli, mentori, kooli juhtkonna ja personaliga, samuti dokumentatsiooniga ning identifitseerib valdkonnad, kus vajab lisainfort või tuge. Algaja õpetaja esitab mentorile õpetajakoolituse lõpus koostatud nn eneseanalüüsi (*Career Entry and Development Profile*), reflekteerib oma seniseid saavutusi ja arenguvajadusi, seab koos mentoriga professionaalse arengu eesmärgid kutseaasta esimeseks veerandiks. Noor õpetaja osaleb kutseaasta programmi raames pakutud täiendusõppes, külastab teiste õpetajate tunde, eripedagoogi ja teisi, kellelt saab abi kutseoskuste arendamiseks.

Neljandaks koolinädalaks on mentor külastanud vähemalt ühte noore õpetaja tundi. Sellise võimaluse puudumisel delegeerib ta ülesande kolleegile ning tagab tunnivaatlusele järgneva tagasiside ja analüüsi. See tuleb vormistada raportina ning säilitatakse kutseaasta õpimapis. Õpimappi täidab nii algaja õpetaja kui ka mentor. Selle kohta, mida mapp peab sisaldama ja võiks sisaldada, kuidas kutseaasta muuta kõigile osalistele kasutoovaks, on *Teacher Training Agency* (TTA) töötanud välja hulgaliselt tugimaterjale nii koolile kui ka õpetajale. Esimese veerandi keskel

analüüsib ja hindab mentor koos noore õpetajaga saavutatut ja arengut ning vajadusel vaatab üle eesmärgid edaspidiseks, toimub nn arenguveestlus, mille järel koostatakse edasine tegevuskava.

Esimese veerandi lõpus on teinegi tunnivaatlus ning valmib raport selle tulemustest. Veerandi lõpus toimub koos koolijuhi ja noore õpetajaga ka esimene nn hindamisvestlus (*Formal assessment meeting*). Hindamisvestluse põhjal koostab koolijuht enamasti koos mentoriga esimese ametliku raporti LEA-le, saates koopia ka noorele õpetajale hiljemalt kümme päeva pärast hindamisarutelu.

Kui raportis on märge, et algajal õpetajal on probleeme standardite saavutamiseks, on see märk, et kool ja noor õpetaja vajavad LEA-lt lisaabi. Kõigepealt vestleb LEA esindaja koolijuhi ja mentoriga, kuidas senisest paremini toetada noore õpetaja toimetulekut ning tagada, et ta saavutaks aasta lõpuks standarditele vastava taseme. Abistada võivad täiendavad tunnivaatlused ja mentori või LEA kutseaasta koordinaatori analüüsid, samuti koolitused, soovitus külastada kogenud õpetajate tunde vm.

Teise veerandi lõpul viiakse läbi teine hindamisarutelu ja koolijuht vormistab teise ametliku raporti. Hindamisarutelu eelnevad taas vähemalt kaks tunni vaatlust koos mentori tagasisidega. Samuti peetakse vähemalt kaks arenguveestlust, mis dokumenteeritakse.

Viimasel veerandil viib koolijuht läbi viimase hindamisarutelu ja vormistab LEA-le lõpliku raporti selle kohta, kas noor õpetaja on läbinud kutseaasta edukalt või ei. Raporti peab LEA-le esitama hiljemalt kümme päeva pärast kutseaasta lõppu.

Kutseaasta lõpul analüüsib mentor koos noore õpetajaga kogu kutseaasta käiku ja saavutusi ning aitab tal koostada edasise professionaalse arengu plaani juba järgmiseks õppeaastaks. Kutseaasta edukas lõpetamine annab õiguse astuda *General Teaching Council*'i (GTC) liikmeks. GTC on õpetajate professionaalne organisatsioon, kes väljastab kutseaasta läbinule tõendi selle kohta, et ta on arvatud õpetajate hulka (n-õ õpetajakutse).

Mida on Inglismaa kogemusest õppida?

Kohtumistel TTA, LEA esindajate, koolijuhtide, mentorite ja kutseaastat läbivate õpetajate jäi meelde eelkõige see, et tähelepanu ei tule pöörata ainult kutseaastale, vaid tuge, tagasisidet ja inustust vajab õpetaja kogu oma karjääri vältel. Seetõttu räägitakse Inglismaal eelkõige õpetaja professionaalse arengu toetamisest, millest kutseaasta on vaid üks etapp. Kuna õpetaja professionaalne areng on pidev protsess, milles põhiõpe, kutseaasta ja edasine täienduskoolitus tihedalt omavahel seotud, on oluline, et kutseaastaks hakataks valmistuma juba õpetajakoolituses. Valmidus pidevõppeks ja arenguks tuleb kujundada õpetajakoolituse käigus.

Teine oluline tähelepanek oli, et kutseaasta on koolikultuuri loomulik osa. Õpetaja professionaalse arengu eest vastutab kooli juhtkond ja selle toetamisele on kaasatud kogu õpetajaskond. Kutseaasta rakendamine riiklikul tasandil on üks konkreetne samm kooli kui õppiva organisatsiooni ideoloogia rakendamisel. Kindlasti peaks (algaja) õpetaja professionaalse arengu toetamine olema koolijuhtide koolituse üks oluline osa. Kutseaasta rakendumist tuleks vaadelda kooli kvaliteedisüsteemi ühe komponendina, mis varjatud eesmärgina käivitab ka õpetajate nõustamis- ja tagasisidesüsteemi koolis.

Inglismaal püütakse riiklikul tasandil algatatud tegevust ja kooliarendusprojekte ühitada ühe eesmärgi – õpetajate professionaalse arengu – toetamiseks, sest professionaalne õpetaja tagab õpilaste arengu. Mõeldes siinkohal Eestis käivitatud projektidele, peab kahjuks tõdema, et need on sidustamata teiste samalaadsetega, käsitlevad mõnd kitsast valdkonda ning seetõttu on ka nende tulemuslikkus ja mõju nõrk.

Eestis tuleb täpselt määratleda kriteeriumid, mille põhjal loetakse kutseaasta sooritatuks, ja leppida kokku, kes seda hindab. Eestis on hakatud valmistama ette ka kutsestandardit ja kutseõpetamise protsessi. Kutsestandard on telg, millest lähtuvad algaja õpetaja eesmärgid, eneseanalüüs ja juhendaja tagasiside. Kutseaasta soorituse hindaja peaks olema tööandja esindaja ehk siis koolijuht (juhtkond).

Kutseaasta tegevus ja osapoolte vastutus peavad olema ühtmoodi mõistetavad, seetõttu on vajalikud põhjalikud tugimaterjalid. Inglismaal on olukord selles mõttes ideaalilähedane: iga tegevuse jaoks on töötatud välja vormid ning kõik etapid täpselt kirjeldatud (vt www.tta.gov.uk/). Täpsed juhised ja kriteeriumid vähendavad stressi ning pinget, mida uuendused kaasa toovad.

Kindlasti pole kutseaasta rohi kõigi probleemide vastu, kuid see on aeg, mil õpetaja otsib oma õpetamisstiili ja kohaneb nii kooli kui ka kolleegidega. Kas esimene tööaasta on ellujäämiskursus või konstruktivne õppimisprotsess, sõltub suuresti kooli koostöö- ja õpetamiskultuurist, sest ka kõige parem kutseaasta tugiprogramm ei kompenseeri ebatervet töökliimat. Samas ei ole õige arvata, et õpetaja vajab tuge edukaks toimetulekuks ainult esimesel tööaastal. Aidata algajal õpetajal toime tulla või saada heaks õpetajaks on kaks ise asja.

Toetades algajate (aga ka kogenud õpetajate) õppimisvajadusi, pakkudes neile tuge oma potentsiaali maksimaalsel arendamisel, ei aita me mitte ainult kaasa sellele, et noor õpetaja jääks valitud õpetajaameti juurde, vaid ka sellele, et kõigil õpilastel on head õpetajad ja õppimistingimused.

Selgitusi

LEA – *Local Educational Authority*, peab kindlustama riikliku hariduspoliitika rakendamise n-õ maakonnas.

TTA – *Teaching Training Agency*, nõuandev ja analüüse teostav asutus haridusministeeriumi juures.

GTC – *General Teaching Council*, õpetajate professionaalne organisatsioon, seisab eraldi nii valitsusest kui ka TTA-st.

Viiteid

www.tta.gov.uk/

<http://www.legislation.hms.gov.uk/si/si2001/20012897.htm>

<http://www.eurydice.org/>