



Õpetajate reserv Eestis

Eestis on märkimisväärne õpetajate reserv ehk ca 2300 inimest, kes on õpetajakoolituse lõpetanud, kuid ei tööta õpetajana. See on võrreldav 14 protsendiga õpetajate üldarvust. 53% õpetajate reservist on alla 40-aastased. 52% reservist paikneb Tallinnas ja Tartus ehk seal, kus on suurim õpetajate ülekoormus ja õpetajate puudus.

Õpetajate reservi suurem rakendamine aitaks kasvada da kvalifikatsiooniga õpetajate osakaalu Eesti koolides

Arenguseire Keskuse uurimissuuna „Õpetajate järelkasvu tulevik“ eesmärk on globaalsete ja siseriiklike trendide põhjal töötada välja õpetajate vajaduse ja järelkasvu stsenaariumid aastani 2040.

Uurimissuuna materjalid: www.arenguseire.ee

ning leevendaks oluliselt eesti õppekeelele üleminekust tulenevat õpetajate nappuse kasvu.

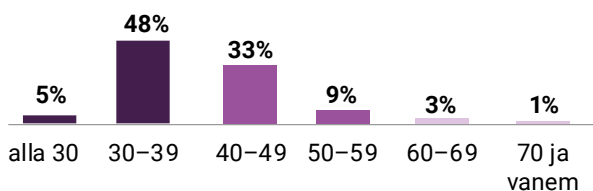
Eestis on ca 2300 õpetajaharidusega inimest, kes ei tööta õpetajana

Õpetajate tööturust rääkides tuleb lisaks õpetajana ametis olijatele arvestada ka õpetajate tööturu reservi ehk eelkõige õpetajakoolituse läbinud inimesi, kes erinevatel põhjustel ei tööta õpetajana.¹

Eestis on täna ca 2300 õpetajakoolituse läbinud inimest, kes ei töötanud 2023. aastal õpetajana. Aastatel 2005-2022 lõpetas Eesti ülikoolides õpetajakoolituse eriala 6218 inimest, nendest töötas õpetajana 2023. aastal 3654 ehk 59%, 3% on surnud või töötab välismaal ning 38% ehk 2337 inimest on õpetajate reserv.

Kõige väärtuslikum reserv on viimase viie aasta jooksul koolist lahkunud õpetajad. Teadlased^{2,3} on soovitanud eristada õpetajate reservi puhul eraldi grupe vastavalt sellele, kes võiks suurema tõenäosusega kooli (tagasi) tööle jõuda. Kõige väärtuslikum reserv on hiljuti lahkunud õpetajad – igal aastal lahkub Eesti koolidest keskmiselt 1500 õpetajat.⁴ Mida pikemalt on õpetaja ametist eemal olnud, seda väiksem on tõenäosus, et ta ametisse naaseb.⁵ Suurim tõenäosus naasta on esimese viie aasta jooksul.¹

Õpetajate reservist Eestis on 19% mehed ja 81% naised. 53% õpetajate reservist on alla 40-aastased. Seega, Eestis on märkimisväärselt suur nooremapoolsete õpetajate reserv.



Joonis 1. Õpetajate reserv vanusegruppide lõikes
Allikas: Statistikaamet. Märkused: n=2337

Suurim õpetajate reserv on Harju, Tartu ja Ida-Viru maakonnas. Tartus on õpetajate reserv peaaegu kolmandik kõikidest Tartus töötavatest õpetajatest. Õpetajate reserv on märkimisväärne ka mõnes äärepiirkonnas (vt tabel 1). Näiteks Võru maakonnas on õpetajakoolituse läbinuid, kes ei tööta õpetajana, koguni 60 inimest, Saaremaal 45.

Kui Tallinna ja Tartu tööturul on õpetajaks õppinul rohkelt tasuvamaid alternatiive, siis teistes piirkondades võiks õpetajate reservi koolisüsteemi (tagasi) toomine olla suhteliselt hõlbus võimalus õpetajate nappuse leevendamiseks.

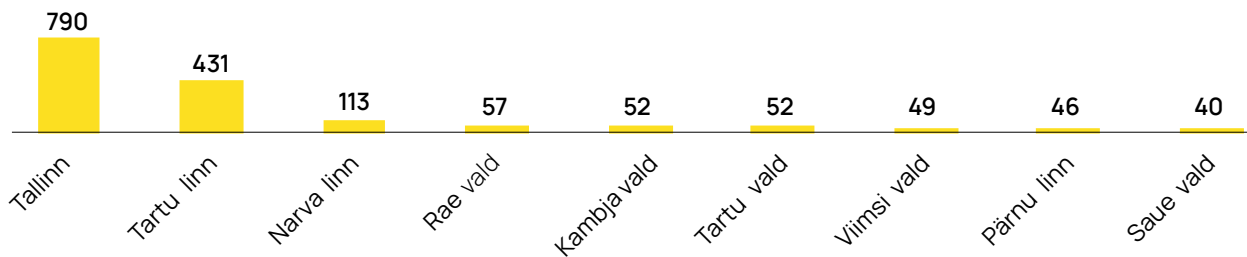
Samas, kuna just Tartu ja Tallinna õpetajatel on suurim ülekoormus, võiks reservile ka seal pöörata enam tähelepanu, et mitmekesistada lahendusi õpetajate järelkasvu nappusele.

Tabel 1. Õpetajate reserv ja osakaal maakonniti

Maakond	Reserv	Osakaal maakonna õpetajatest
Tartu	620	27%
Ida-Viru	208	15%
Harju	1059	15%
Võru	60	13%
Saare	45	9%
Viljandi	56	9%
Põlva	26	8%
Jõgeva	29	7%
Valga	25	7%
Pärnu	72	6%
Rapla	35	6%
Lääne-Viru	54	6%
Hiiu	8	6%
Lääne	20	6%

Allikas: Statistikaamet

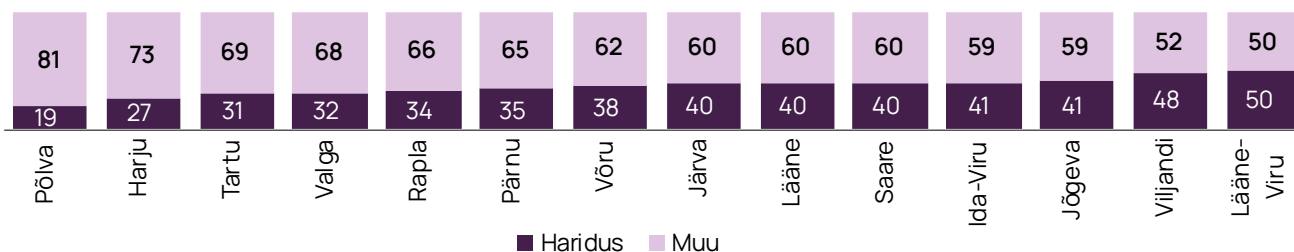
Kolmandik õpetajate reservist töötab hariduse valdkonnas, kuid mitte õpetajana



Joonis 2. Eesti omavalitsused, kus elab enim õpetajakoolituse lõpetajaid, kes 2023. a õpetajana ei töötanud
Allikas: Statistikaamet. Märkused: n=2337; residentsuse indeksi järgi arvutatud elukoha andmed

32% õpetajate reservist töötab hariduse valdkonnas, kuid mitte õpetajana (vt joonis 3). Õpetaja ettevalmistusega inimesi, kes juba töötavad hariduse valdkonnas (nt õpetamisega mitte seotud rollides) on ilmselt kergem tuua õpetajaks tagasi.

Ligi 1600 õpetaja ettevalmistusega inimest ei tööta enam hariduse valdkonnas (68%). Suurima õpetajate reserviga maakondades (Harju ja Tartu) töötab ligemale 70% õpetajate reservis haridussüsteemist väljas. Kuigi neid on tõenäoliselt keeruline tagasi õpetaja ametisse tuua, on see riigile siiski kiirem ja tulusam, kui panustada järjest enam õpetajakoolituse kasvatajate oludes, kus arvestatav osa koolituse läbinutest õpetajana tööle ei lähe.



Joonis 3. Õpetajate reservi tegevusvaldkonnad maakonniti, %
Allikas: Statistikaamet

Kas ja kuidas kujundavad koolijuhid lahkuva õpetaja lahkumiskogemust?

Kes tõenäolisemalt naaseksid? Varasemad uuringud on viidanud, et pärast lahkumist naasevad kooli kõige tõenäolisemalt naised, kes õpetasid algkoolis. Suurema tõenäosusega ei naase kooli õpetajad, kes õpetasid reaalseid ja lõpetasid ülikooli väga heade tulemustega.^{5,6} Teisisõnu, tõenäolisemalt ei naase koolidesse õpetajad, kellel on tööturul kõrge konkurentsivõime. Samuti on leitud, et kõige edukam ajaaken õpetajate tagasi meelitamiseks on esimesed viis aastat peale lahkumist.⁵

Oluline pimetähn tänasel tööturul on see, kuidas koolijuhid suhtuvad lahkuvatesse õpetajatesse ning kuidas nad kujundavad lahkuva õpetaja lahkumiskogemust.

Tööturualases kirjanduses⁸ rõhutatakse üha enam, kuidas lisaks värbamis- ja sisseelamise vestlustele (*on-boarding*) on väga olulised ka lahkumisvestlused (*off-boarding*) ja naasemisvestlused (*re-boarding*). Kui ametist lahkumine on toimunud tundega, et õpetajat oodatakse tagasi, on õpetajad altimad kooli tööle naasma ning koolijuhtidel tekib enda kooli õpetajate reserv. Seega, sisseelamisprogrammide kõrval peaks enam tähelepanu pöörama kooli reservi strateegilisele juhtimisele.

Allikad:

¹ Sutchter, L., Darling-Hammond, L., & Carver-Thomas, D. (2019). *Understanding teacher shortages: An analysis of teacher supply and demand in the United States*. Education Policy Analysis Archives, 27.

² Haggstrom, G. W., Darling-Hammond, L., ja Grissmer, D. W. (1988). *Assessing teacher supply and demand*. Santa Monica, CA: RAND

³ Carver-Thomas, D., & Darling-Hammond, L. (2017). *Teacher turnover: Why it matters and what we can do about it*. Learning Policy Institute.

⁴ Arenguseire Keskus (2023). *Õpetajate ametist lahkumine*. Lühiraport.

⁵ Grissom, J. A., & Reininger, M. (2012). *Who comes back? A longitudinal analysis of the reentry behavior of exiting teachers*. Education Finance and Policy, 7(4), 425-454.

⁶ Murnane, R. et al. (1991). *Who will teach? Policies that matter*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

⁷ Dachner, A. M. & Makarius, E. E. (2021). *Turn Departing Employees into Loyal Alumni*. Harvard Business Review.