

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ja erakooliseaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri

1. Sissejuhatus

1.1. Sisukokkuvõte

Eelnõuga sätestatakse põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses, et direktoriga viiakse vähemalt üks kord aastas läbi arenguestlus ja viienda tööaasta jooksul atesteerimine. Mõlemad tegevused on planeeritud selleks, et tõsta ja ühtlustada koolide juhtimise kvaliteeti Eesti üldhariduses. Kui arenguestluse korraldamine on tööandja ülesanne, siis atesteerimisse panustavad olulisel määral ka teised direktorid läbi Eesti Koolijuhtide Ühenduse. Sätestatakse ka direktori vaba ametikoha täitmiseks korraldatava konkursi läbiviimise kord, millest värbamisel lähtuda tuleb. Praegu kehtiva regulatsiooni kohaselt kehtestab vastava korra iga kooli pidaja ise. Selleks, et tagada olukord, kus direktori ametisse valitaks pädevaim ja suure potentsiaaliga isik, on eelduseks värbamiskomisjonide professionaalsus, mis tagatakse ühetaolise regulatsiooni ning Eesti Koolijuhtide Ühenduse esindaja kaasatusega. Eesti Koolijuhtide Ühendus on hea tahte kokkuleppes¹ kinnitanud oma valmisolekut kandma professionaalse erialaliidu rolli haridusjuhtide värbamisel ning töö tulemuslikkuse hindamisel.

Lisaks sellele nähakse põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses ette alus õpetajate karjäärimudeli rakendamiseks, muudetakse õpetajate töötasu alammäära ja kvalifikatsiooninõuetele vastavaks lugemise regulatsiooni. Karjäärimudeli eesmärk on toetada õpetajate professionaalset arengut ja tagada ühtne ning läbipaistev karjäärivõimaluste süsteem, mis suurendab õpetajakutse atraktiivsust ning motiveerib kõrge kvalifikatsiooniga spetsialistide koolidesse tööle asumist ehk tagab õpetajate järelkasvu. Lisaks tehakse muudatusi õpetajate kvalifikatsiooninõuetele vastavuse regulatsioonis, vähendades piiranguid nendele isikutele, kes on omandanud varasema pedagoogilise hariduse, kuid ei vasta kehtivatele kvalifikatsiooninõuetele. Samuti laiendatakse õpetajale kehtestatud kvalifikatsiooninõuet seeläbi, et edaspidi vastab kvalifikatsiooninõuetele ka isik, kes on omandanud doktorikraadi või sellele vastava kvalifikatsiooni ning kelle eesti keele oskus vastab keeleseaduses või selle alusel kehtestatud nõuetele. Sellega soovitakse leevendada tööjõupuudust haridussektoris ning võimaldada pedagoogilise ettevalmistusega isikutel senisest lihtsamalt asuda õpetajatena tööle ning anda seeläbi koolidele rohkem paindlikkust õpetajate leidmisel.

Eelnõu esitatud kujul kehtestamise vajaduse on tinginud ka asjaolu, et 9. detsembril 2024. a allkirjastati Lääne-Harju valla, Kadrina valla, Setomaa valla, Peipsiääre valla, Tartu valla, Kose valla, Lüganuse valla, Toila valla, Ruhnu valla, Eesti Kristlike Erakoolide Liidu Eesti Vabade Waldorfkoolide ja -lasteaedade Ühenduse, Eesti Eraüldhariduskoolide Ühenduse, MTÜ Inimeselt Inimesele, MTÜ Kool 21. sajandil ja Tartu Katoliku Hariduskeskus MTÜ, Eesti Haridustöötajate Liidu, Eesti Ametiühingute Keskliidu, Eesti Koolijuhtide Ühenduse ja haridus- ja teadusministri poolt hariduslepe.

Käesolevas eelnõu seletuskirjas on kasutatud termineid „direktor“ ja „koolijuht“ ühes tähenduses.

¹ 10. november 2023 sõlmitud hea tahte kokkulepe Haridus- ja Teadusministeeriumi ja Eesti Koolijuhtide Ühenduse vahel.

1.2. Eelnõu ettevalmistaja

Eelnõu on ette valmistanud Haridus- ja Teadusministeeriumi üldhariduspoliitika osakonna juhataja Ülle Matsin (tel 735 0149, ulle.matsin@hm.ee), üldhariduspoliitika osakonna haridusjuhtimise ja õpetajapoliitika valdkonna juht Heidi Uustalu (tel 735 0265, heidi.uustalu@hm.ee), sama valdkonna peaeksperdid Liis Lehiste (tel 735 0206, liis.lehiste@hm.ee) ja Anu Vau (tel 735 0510; anu.vau@hm.ee), strateegia- ja finantsosakonna analüüsi valdkonna juhtivanalütikud Kristel Vaher (tel 735 0268, kristel.vaher@hm.ee) ja Eda Tagamets (tel 735 0251, eda.tagamets@hm.ee), õigus- ja personalipoliitika osakonna õigusnõunikud Kristel Möller (tel 735 0102, kristel.moller@hm.ee), Kadi Mölder (tel 735 0234, kadi.molder@hm.ee) ja Merilin Vipper (tel 735 1445, merilin.vipper@hm.ee) ning õigusloome valdkonna juht Indrek Kilk (tel 735 0144, indrek.kilk@hm.ee).

Eelnõule on juriidilise ekspertiisi teinud Haridus- ja Teadusministeeriumi õigusloome valdkonna juht Indrek Kilk (tel 735 0144; indrek.kilk@hm.ee). Eelnõu on keeleliselt toimetanud Anu Rooseniit.

1.3. Märkused

Eelnõuga muudetakse põhikooli- ja gümnaasiumiseadust (RT I, 26.04.2024, 12) ja erakooliseadust (RT I, 28.12.2022, 43).

Eelnõu seadusena vastuvõtmiseks on vajalik Riigikogu poolthälte enamus.

2. Seaduse eesmärk

2.1. Eelnõu algatamise vajalikkus

2.1.1. Direktorite värbamine, atesteerimine ja arenguvestluste korraldamine

Eesti Reformierakonna, Erakond Eesti 200 ja Sotsiaaldemokraatliku Erakonna koostööleping aastateks 2023 - 2027 nägi ette järgmise tegevuse: tõstame koolijuhtimise kvaliteeti ja muudame koolijuhtide töölepingu tähtajaliseks. Loome haridusjuhtide värbamis- ja hindamiskomisjoni, mis on haridusasutuse pidajatele toeks kvaliteetsete juhtide värbamisel ja juhtide kvaliteedi hindamisel.

Seega on põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse muutmise seaduse algatamise ajendiks vajadus tõsta ja ühtlustada koolide juhtimise kvaliteeti Eesti üldhariduses. Koolide juhtimiskvaliteedist sõltub omakorda neis võimaldatava hariduse kvaliteet. Kvaliteetne haridus on aga jätkusuutliku ühiskondliku heaolu eeltingimus. Kõikidele õpilastele peab olema kättesaadav nende võimetele ja vajadustele vastav heal tasemel õpe. Õpetajatele peab olema tagatud töö tegemiseks keskkond, mis motiveeriks õpetajaid parimal võimalikul moel õppe- ja kasvatustegevusse panustama ning vähendaks õpetajate töölt lahkumist. Ühtlasi tähendab see, et kõikides õppeasutustes peab toimima tulemuslik juhtimine ning õpilaste arengule keskendunud õppe- ja kasvatustöö sihipärane arendamine. Õppeasutust juhib direktor, kes vastutab kvalifikatsiooninõuetele vastava töötajaskonna komplekteerimise, õppimiseks ja õpetamiseks turvalise õpikeskkonna kujundamise ning õppeprotsesside juhtimise eest. Õppeasutuse juhi tegevuse tulemuslikkus on lahutamatult seotud õppeasutuse eesmärkide ja talle seatud oodatavate tulemustega.

Koolijuhtide enda shipärane professionaalne arendamine on väga ebaühtlane^{2,3} ning osa koolipidajaid ei tegele koolijuhi kompetentside ja töö tulemuslikkuse süstemaatilise hindamisega^{4,5,6}. Tulemuseks on üleriigiliselt ebaühtlane koolijuhtimise kvaliteet, mis toob kaasa õppe kvaliteedi ebaühtluse koolide vahel. Ebaühtlase kvaliteediga juhtimine mõjutab õpilaste tulemusi mitme erineva teguri kaudu: õpilased ja õpetajad ei saa vajalikku tuge, suureneb kvalifikatsiooninõuetele mittevastavate õpetajate osakaal⁷, püsivad koolidevahelised erinevused õpitulemustes ning õpilaste ja õpetajate rahulolus. Eeskätt nendes koolides, kus on suurem nõrgema sotsiaalmajandusliku taustaga õpilaste osakaal, peavad direktoril olema kõrgetasemelised oskused õppe kvaliteedi tagamiseks. Üldhariduskoolide õpilaste rahulolu-uuringu tulemused (2018-2023) näitavad suurenevat koolidevahelist varieeruvust rahulolufaktorites. 2022. aasta PISA uuringu andmetel õppis Eesti õpilastest vaid 56% koolides, kus juhtkond suunas õpetajaid võtma vastutust oma õpetamiskuste parandamise eest. Eesti koolide juhtkonnaliikmed pööravad OECD keskmisest oluliselt vähem tähelepanu tegevustele, mis toetaksid õpetajate koostööd uute õpetamismeetodite kasutamisel⁸.

Probleem puudutab otseselt nii koolipidajaid kui -juhte, kaudsemalt õpetajaid ja õpilasi ning ühiskonda tervikuna. Eestis on 2024/2025. õppeaastal 486 üldhariduskooli ning direktoreid on ametis 10. novembri 2024. a seisuga 470⁹ (üks direktor võib juhtida mitut kooli).

Koolide pidajad on kohalikud omavalitsused, erakoolipidajad ja riik. Üle 10 kooli on pidada neljal kohalikul omavalitsusel: Tallinna linn (58 kooli), Tartu linn (22), Saaremaa (18) ja Pärnu linn (14). 51 kohalikus omavalitsuses on vähem kui 5 munitsipaalomandis kooli (sealhulgas ainult 1 kool on pidada 14 kohalikul omavalitsusel).

2024/2025. õppeaasta andmete kohaselt (Eesti Hariduse Infosüsteemi 10. novembri 2024. a seisuga) on 470 direktori ametikoha täitjast 235 vähem kui 5aastase staažiga oma praegusel ametikohal; 84 on 5-9 aastase staažiga oma praegusel ametikohal ning 162 10 või enama aastase staažiga oma praegusel ametikohal. Seega on ligi pooled üldhariduskoolide juhtidest oma praegusel ametikohal töötanud vähem kui 5 aastat. Kohalike omavalitsuste lõikes on olukord siiski väga erinev – kui võtta vaatluse alla kaks Eesti suurimat linna (kus asub ka kõige rohkem üldhariduskooli ning töötab kõige enam direktoreid), siis on andmed vastavalt Tallinnas 39/18/38 ja Tartus 10/7/16. Tallinnas on seega võrdselt nii kuni 5aastase staažiga ja üle 10 aastase staažiga direktoreid (oma praegusel ametikohal) ning Tartus on pea pool direktoritest oma praegusel ametikohal juba üle 10 aasta. Seega eristub Tallinn üksjagu riigi keskmisest, Tartu linn aga väga olulisel määral.

Haridusvaldkonna arengukava 2035 üks strateegilistest eesmärkidest on, et Eestis on pädevad ja motiveeritud õpetajad ja koolijuhid, mitmekesine õpikeskkond ning õppijast lähtuv õpe¹⁰.

² Vanari, K., & Eisenschmidt, E. (2022). Missions, Visions, and Goals for School Improvement - A Typology of Estonian Schools. *Leadership and Policy in Schools*, 1–18.

³ Eisenschmidt, E., Kumpas-Lenk, K., Vanari, K., Arus, H., & Ivanova, K. (2024). Fostering Collaborative School Improvement in Estonian Schools. *Journal of School Leadership*, 0(0)

⁴ Rakendusliku Antropoloogia Keskus (2021). Koolijuhtide värbamise uuringu kokkuvõte

⁵ Minuomavalitsus.ee

⁶ Kantar Emor (2024). Haridusjuhtide professionaalse arengu toetamise uuring

⁷ [https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-](https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/jarelkasvu_arnengusuunad_aastani_2026_mai_2021.pdf)

[10/jarelkasvu_arnengusuunad_aastani_2026_mai_2021.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/jarelkasvu_arnengusuunad_aastani_2026_mai_2021.pdf)

⁸ Tire, G. jt (2023). PISA 2022 Eesti tulemused. Eesti 15-aastaste õpilaste teadmised ja oskused matemaatikas, funktsionaalses lugemises ja loodusteadustes. Tallinn, 2023.

⁹ Tegemist on esialgsete andmetega

¹⁰ [1. haridusvaldkonna arengukava_2035_kinnitatud_11.11.21.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2024-11/1_haridusvaldkonna_arengukava_2035_kinnitatud_11.11.21.pdf) (hm.ee)

Selleks tagatakse õppeasutuste juhtide järelkasv, toetatakse nende professionaalset arengut, töötatakse välja ja rakendatakse juhtide hindamise süsteem, et soodustada haridusuuenduste levikut ja rakendamist ning vaimset ja füüsilist tervist ja heaolu toetava turvalise õppekeskkonna loomist. Õpetajate järelkasvu tegevuskavas 2026 on sõnastatud eesmärk, et koolijuhtidena töötavad tippjuhi kompetentsidega juhid ja kõik koolid on õppivad organisatsioonid¹¹. Eelnimetatul põhineb Vabariigi Valitsuse tööplaani tulenev ülesanne tõsta koolijuhtimise kvaliteeti, muuta koolijuhtide töölepingud tähtajaliseks ning luua haridusjuhtide värbamis- ja hindamiskomisjon, mis on haridusasutuse pidajatele toeks kvaliteetsete juhtide värbamisel ja juhtide kvaliteedi hindamisel¹².

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse muutmise seaduse väljatöötamiskavatsuse koostamisel ja selle kooskõlastamise järgselt kaaluti erinevaid alternatiive ning otsustati jääda selle juurde, et sätestada seaduses kohustuslikuna direktoriga üks kord aastas arenguevestluse läbiviimine ning üks kord viie tööaasta järel atesteerimise läbiviimine. Lisaks sellele otsustati, et värbamisel peavad olema ühtsed reeglid ning seetõttu kehtestab direktori värbamisega seonduva regulatsiooni iga kooli pidaja asemel haridus- ja teadusminister. Tähtajaliste töölepingute sõlmimisest direktoritega otsustati loobuda, kuna see ei leidnud partnerite (ülikoolid, Eesti Koolijuhtide Ühendus, Eesti Haridustöötajate Liit) toetust. Põhiline kriitika seisnes selles, et tähtajaliste töölepingute sõlmimise rakendamine atesteerimise läbiviimisega samaaegselt jätab selgelt mulje, et atesteerimine on vahend ebasobivatest juhtidest lahtisaamiseks. Tähtajaliste lepingute toetavaks argumendiks on juhtide liikumise soodustamine. Küsitav aga on, kas see on igal pool Eestis võimalik ja otstarbekas: maapiirkondades võib pädeva direktori lahkumine viia olukorrani, kus tema asemele ei leidu sobivat järglast. Samuti ei pruugi direktorid, kelle ametiaeg on lõppenud, jätkata haridussüsteemis, kuna kodust eemal töötamine ei ole neile isiklikel põhjustel mõistlik. Kaasaegsed juhtimisteooriad rõhutavad ühiselt loodud visiooni olulisust. Viieaastane ametiaeg võib olla liiga lühike, et ellu viia ulatuslikke muutusi koolikultuuris. Enne visiooni teostamist kulub sageli kuni kaks aastat, et kujundada ühine koolikultuur ja seada suured eesmärgid. Kiire juhtide vahetus võib kooli arengut hoopis takistada.

2.1.2. Õpetaja karjäärimumudel

Haridusvaldkonna arengukava 2035 sõnastab õpetaja olulise rolli õppeprotsessi kavandamisel, toetamisel ja tagasisidestamisel, samuti haridusasutuse juhi rolli õppimist ja heaolu toetava õppekultuuri ja -keskkonna loomisel. On oluline, et õpetaja amet oleks väärtustatud ja hästi tasustatud. Arengukava elluviimiseks moodustas Haridus- ja Teadusministeerium 2020. a keskel laiapõhjalise töögrupi, et arutada õpetajate järelkasvu tagamise probleematikat ja teha ettepanekud. Järelkasvu töögrupi ettepanekute esimene lähtekoht oli, et õpetajate järelkasvu mõjutavad kaks suurt probleemi: uusi kvalifitseeritud õpetajaid ei lisandu piisavalt ning liiga palju õpetajaid lahkuvad töölt või plaanivad lahkuda. Töögrupp sõnastas olulisemad juurpõhjused, mille lahendamisele peab keskendumas: 1) juhtimiskvaliteedi suured erinevused koolides; 2) õpingute, töö ja pereelu ühildamine kvalifikatsiooni saamiseks on keeruline; 3) õpetajatel on liiga suur töökoormus; 4) ametikaare ülene tugi õpetajatele ei ole piisav; 5) õpetajate väikesed karjäärivõimalused ja isiklik areng ja 6) õpetajaameti madal atraktiivsus ja teiste ametitega konkureerimine. Valminud tegevuskava on täna aluseks Haridus- ja Teadusministeeriumi tööplaani tegevustele.

¹¹ https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/jarelkasvu_armengusuunad_aastani_2026_mai_2021.pdf

¹² <https://valitsus.ee/media/6186/download>

Haridus- ja Teadusministeerium eraldas Tartu Ülikoolile ja Tallinna Ülikoolile kokku 7,7 miljonit eurot, et ülikoolid avaksid 2024/2025. õppeaastal täiendavalt (st lisaks tegevustoetusest loodud õppekohtadele) 445 õppekohta õpetajakoolituse ja tugispetsialistide õppekavadel.

Sisseastumise infosüsteemi (SAIS) andmed näitavad, et huvi õpetajakoolituse erialade vastu kasvab jätkuvalt. Tänavu esitati õpetajakoolituse erialadele Tartu Ülikoolis (TÜ), Tallinna Ülikoolis (TLÜ) ning Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias (EMTA) kokku ligi 6000 sooviavaldust ehk umbes tuhat avaldust rohkem kui eelmisel aastal.

Samuti on kasvanud õpetajate koolituse õppekavadele¹³ vastuvõetute arv. Perioodil 2017/2018-2023/2024. õppeaasta on õpetajate koolituse õppekavadele vastuvõetute arv kasvanud 841-lt 1508-ni. Õpetajakoolituse õppekavade rühmade¹⁴ aineõpetajate koolitus ning klassiõpetajate koolitus õppekavadele vastuvõetute arv on kasvanud aga 382-lt 625 vastuvõetuni.

Alates 2023. a sügisest on õpetajakoolituse üliõpilastele kehtestatud kõrgem erialastipendium 400 eurot.

Õpetajakoolituse õppekavade lõpetanute arv on kasvanud. Kui 2017/2018. õppeaastal lõpetas õpetajakoolituse 633 üliõpilast, siis 2022/2023. õppeaastal juba 768. Aineõpetajate koolituse ja klassiõpetajate koolituse lõpetanute arvud on õppeaastati kõikunud, viimasel kolmel õppeaastal on lõpetanud rohkem kui 300 üliõpilast.

2017/2018-2022/2023. õppeaastal aineõpetajate ja klassiõpetajate koolituse lõpetanutest on töötanud üldhariduskoolis õpetajana või klassiõpetajana perioodil 2009/2010-2023/2024. õppeaastal keskmiselt 81%. Lõpetamise õppeaastal on neist alustanud õpetajaametis (õpetaja ja klassiõpetajana) keskmiselt 12%, enne lõpetamise õppeaastat on vähemalt ühe õppeaasta õpetajana töötanud enam-vähem pooled lõpetanud (53%), peale lõpetamise õppeaastat on 2017/2018-2022/2023. õppeaastal aineõpetuse ja klassiõpetajate koolituse lõpetanutest töötanud õpetajana vähemalt ühe õppeaasta keskmiselt 16%. Seega, keskmiselt pooled aineõpetajate ja klassiõpetajate õppekavadel õppijatest töötavad juba enne lõpetamist, 12% alustab lõpetamise õppeaastal õpetajatööd, 16% asuvad ametisse peale õpingute lõpetamist¹⁵.

TALIS 2018 andmetel ei plaani 41% alla 35-aastastest õpetajatest töötada koolis kauem kui viis aastat. Eestis lahkub töölt kolmandik alustavatest õpetajatest esimese kolme tööaasta jooksul. Kogunud õpetajate seas moodustavad 2022/2023. õppeaastal lahkunutest 31% vanuses 40–59 ehk tõenäoliselt oma karjääri keskpaigas olevad vilunud õpetajad. Aastate lõikes kõigub lahkujate määr 1200 ja 1900 õpetaja vahel, moodustades 8–12% kogu õpetajaskonnast. Viimasel kümnel õppeaastal on üldhariduskoolides alustanud tööd keskmiselt 1728 õpetajat

¹³ Õpetajakoolituse õppekavad hõlmavad aineõpetajate, klassiõpetajate, koolieelsete lasteasutuste ja kutseõppeasutuste õpetajate koolitust ning eripedaagooika õppekavasid, mis annavad lisaks tugispetsialisti koolitusele ettevalmistuse asuda tööle ka õpetajana.

¹⁴ Loogilisema õpetajakoolituse õppekavade jaotuse vajadusel analüütiku ja ekspertide loodud õppekavade rühmade jaotus, ei ühti rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse (ISCEDi liigitus) õppekavade rühmade jaotusega.

¹⁵ Vaatluse all 10.11 seisuga kehtivate lepingutega õpetajad, v.a need õpetajad, kes on 10.11 seisuga ajutiselt eemal viibijad; 10.11 seisuga õpetaja ja klassiõpetaja ametikohtadel töötavad isikud; õpetajate hulgas ka VÕS lepingutega teenuse pakkujad.

ning lahkunud on keskmiselt 1402 õpetajat, õpetajate arv on kasvanud keskmiselt 326 õpetaja võrra aastas.¹⁶

Õpetaja tööaja arvestamise ja töö tasustamise aluseks on ametikoht. Õpetaja ametikohtade kavandamine koolis ei vasta õpetaja tegelikele tööülesannetele ning see toob kaasa õpetajate ülekoormuse. Õpetaja üldtööaeg on 35 tundi nädalas ning selle sisse kuuluvad kõik põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses ja riiklikes õppekavades seatud ülesanded, mida peab kooli õppe- ja kasvatustöö korraldus hõlmama, lähtudes seejuures nüüdisaegsest õpikäsitusest¹⁷. Ametikohti kavandatakse enamasti aineõppe osakaalu põhisel ega võeta arvesse muid tööülesandeid. Neid tööülesandeid tasustatakse koolis diferentseerimiskomponendi arvelt lisatasuna, ilma et kujundataks õpetajate ametikohti lähtuvalt kõikide tööülesannete täitmise eeldusest õpetaja põhitööna. 2013. aastast rakendunud õpetaja töö- ja palgakorralduse muudatus ei ole tegelikkuses rakendunud ja puudub õpetaja karjäärimudel. Täna kehtib kõikidele õpetajatele kvalifikatsioonist ja staažist sõltumata sama riiklik töötasu alammäär, mis toob kaasa ebaõigluse tajumise õpetajate poolt. Riigi poolt koolipidajatele õpetajate palkadeks eraldatav haridustoetus sisaldab töötasu alammäärale lisaks palgafondi diferentseerimiskomponenti, mille eesmärk on kujundada õpetajate tööülesannete jaotuse põhised ametikohad. Kui õpetaja ametikohti kavandatakse ainult õppekavas sätestatud ainetundide arvu põhisel, siis kulub riigi poolt antav õpetajate palga diferentseerimiskomponent õppetundide väliste tööülesannete katmiseks ning karjäärimudelit ei sünni.

Oleme olukorras, kus paljud õpetajad on ülekoormatud ja ei ole oma töötingimustega piisavalt rahul, lahkudes seetõttu töölt (tihti suhteliselt karjääri alguses); õpetaja elukutse ei ole piisavalt atraktiivne, mistõttu ei asu ka paljud õpetajaks õppinud isikud õpetajana tööle, rääkimata muu eriala omandanud isikutest; kvalifikatsiooninõuetele vastavaid õpetajaid ei ole piisavalt ja nende osakaal väheneb. Praegune olukord (sealhulgas õiguslik regulatsioon) ei toeta piisavalt õpetaja tööalast arengut ega motiveeri teda ametis jätkama ning seetõttu on vajalik kujundada õpetaja karjäärimudel.

Karjäärimudeli vahetu eesmärk on toetada iga õpetaja töist arengut ja heaolu. Kaudne eesmärk on tagada hea ja tõhus õpetamine igas koolis ning õpilaste kvaliteetne haridus (õppekavadele vastavate õpitulemuste, pädevuste, hoiakute saavutamine). Tagamaks õpilastele kvaliteetne õpiruum, on karjäärimudeli eesmärk motiveerida tänaseid kvalifikatsiooninõuetele vastavaid õpetajaid õpetajana jätkama ning end täiendama, motiveerida koolis töötavaid õpetajaid, kes ei vasta kvalifikatsiooninõuetele, seda omandama, ja tagada õpetajaskonnale piisav järelkasv. Seega on mudeli ülesanne hoida tasakaalu: motiveerida tänaseid õpetajaid ja toetada piisava järelkasvu kujunemist.

2.1.3. Õpetajate kvalifikatsiooninõuded

¹⁶ Õpetaja ametis alustanudte hulgas on nii esmakordselt tööle asunud kui ametisse naasnud õpetajad (vaatlusalune periood 2014/15-2023/24. õa). Õpetajaametist lahkunute hulgas on nii ajutiselt lahkunud (lühemaks kui ka pikemaks ajaks, näit lapsehoolduspuhkusele siirdumine) kui ka need, kes õpetajaametist lahkudes enam tagasi ei pöördu (vaatlusalune periood 2013/14-2022/23. õa).

¹⁷ [Õpikäsitus | Haridus- ja Teadusministeerium \(hm.ee\)](https://www.hm.ee)

Eesti hariduse infosüsteemi andmed aluseks võttes vastas 10. novembri 2023. a seisuga kvalifikatsiooninõuetele 79% õpetajatest (13 829 õpetajat). See tähendab, et 22% õpetajatest¹⁸ kehtestatud nõuetele ei vasta ning nendega on seetõttu keelatud sõlmida tähtajatu tööleping ning käesoleva eelnõuga loodav õpetaja karjäärimudel selliseid õpetajaid sisuliselt ei puuduta.

Praegu kehtiv regulatsioon annab küll võimaluse neile õpetajatele, kes pedagoogilise keskeri või kõrghariduse omandasid enne 1. septembrit 2013, lugedes toona omandatud hariduse nõuetele vastavaks, kuid paljudel juhtudel osutub kitsendavaks kohaldamise punkt, mis eeldab ühtlasi ka põhikoolis või gümnaasiumis õpetajana töötamist enne 1. septembrit 2013. Kuigi kvalifikatsiooninõuete täitmine selliste isikute poolt on ka ilma seadust muutmata võimalik, suurendaks seaduse muutmine tõenäosust, et need isikud karjääripöörde teevad, kuna muudatuse jõustudes loetakse õpetaja kvalifikatsiooninõuetele vastavaks ka isikud, kes on enne 1. septembrit 2013 omandanud pedagoogilise keskeri või kõrghariduse, kuid ei ole enne 1. septembrit 2013 asunud tööle õpetajana.

Eestis on suur hulk isikuid, kes on küll pedagoogilise keskeri või kõrghariduse omandanud, kuid pärast õpingute lõppu ei ole õpetajana tööle asunud. Kuigi kvalifikatsiooninõuete täitmine selliste isikute poolt on võimalik ka ilma seadust muutmata, suurendaks seaduse muutmine tõenäosust, et sellised isikud karjääripöörde teevad. Üldhariduse õpetaja karjäärimudeli regulatsioon, töötingimuste parendamine, sh töötasu alammäära tõus, aitavad kaasa sellele, et need, kes kunagi õpetajakoolituse läbinud, soovivad nüüd õpitud ametisse asuda. On oluline, et selle otsuse elluviimine oleks võimalikult sujuv ja õpetaja ametisse asumisel ei oleks ebaotstarbekaid kitsendusi.

Eesti koolides töötavad ja võiksid senisest enam töötada doktorikraadi omavad isikud, kes mitte alati ei oma õpetajakutset. 2023/2024. õppeaastal oli üldhariduse õpetajate hulgas kvalifikatsiooninõuetele mittevastavaid doktorikraadiga õpetajaid 29¹⁹. Kvalifikatsiooninõuete muutmine lihtsustaks selliste isikute poolt nõuete täitmist, kuna välistaks vajaduse taotleda õpetajakutset Eesti Õpetajate Liidu (kutseandja) käest.

2.1.4. Muud teemad

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74 lõige 7 võimaldab õpetajana töötada ka isikul, kes ei vasta õpetajale seadusega (vt põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74¹ lõikeid 4 ja 5) kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele. Isikul peab olema vähemalt keskharidus ja tema kvalifikatsioon ja pedagoogiline kompetentsus peavad olema piisavad, et tagada kooli õppekavas määratud õpieesmärkide täitmine ja õpitulemuste saavutamine, ning isiku eesti keele oskus peab vastama keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele. Sellisel juhul on kooli direktoril (tööandja esindajana) õigus sõlmida töötajaga tähtajaline tööleping kuni üheks aastaks. Selliste tähtajaliste töölepingute järjestikusele sõlmimisele seadusega piirangut pandud ei ole. Tööandjale paneb seadus kohustuse iga-aastaselt kuulutada välja avalik konkurss õpetaja ametikoha täitmiseks kvalifikatsiooninõuetele vastava isikuga. Küll aga on direktorid sagedasti väga rahul õpetajakoolitust läbivate õpetajatega, kes töötavad koolis (tähtajalise töölepinguga), kuid kes veel kvalifikatsiooninõuetele ei vasta, kuid on õpingute toel kvalifikatsiooni omandamas. Mistõttu ei soovita isikust loobuda ka juhul, kui väljakuulutatud konkursil

¹⁸ Osa õpetajatest töötab rohkem kui ühes koolis ja/või täidab rohkem kui ühte ametikohta. Need õpetajad võivad korraga kvalifikatsiooninõuetele vastata ja mitte vastata. Seega kajastuvad need õpetajad nii kvalifikatsiooninõuetele vastavate ja mittevastavate õpetajate hulgas (kvalifikatsiooninõuetele vastavate ja mittevastavate õpetajate summa >100%).

¹⁹ Õpetaja kõrgeima omandatud kvalifikatsiooni alusel.

kandideerivad kvalifikatsiooninõuetele vastavad isikud. See tähendab, et praktikas väljakuulutatud konkursid luhtuvad ning seni tähtajalise töölepingu alusel töötanud isikuga sõlmitakse uus tähtajaline tööleping. Selline praktika ei ole aga mõistlik (konkursi korraldamine on ebavajalik formaalsus, mida tehakse lihtsalt seetõttu, et seadus nõuab seda) ning seadus võiks lubada sõlmida tähtajalise töölepingu pikemaks perioodiks isikuga, kes kvalifikatsiooninõuete täitmisega vahetult tegeleb ning eelkõige sellise isikuga, kes omandab kvalifikatsiooni erialase tasemehariduse kaudu. Kvalifikatsiooninõuete täitmisega võib tegeleda ka nt magistrikraadi omav, kuid õpetajakutset veel mitteomav isik, kuid sellisel juhul on nõuete täitmisega tegelemine oluliselt ebamäärasem tegevus(selleks võib isik nt läbida aegajalt täienduskoolitusi või õppida iseseisvalt), st et koolil, kus isik töötab, peab olema toimiv õpetajate professionaalse arengu toetamise strateegia, millele tuginedes on võimalik õpetaja kompetentside suurendamist suunata, et õpetaja jõuaks õpetajakutse taotlemiseni. Eelnevast tulenevalt on tehtud eelnõus ettepanek lubada kõrghariduse tasemel õpetajakoolitust läbiva isikuga sõlmida tähtajaline tööleping kuni kolmeks aastaks.

Direktorile on põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74¹ lõikes 1 kehtestatud kvalifikatsiooninõudena - magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon, juhtimiskompetentsid ning eesti keele oskus vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele. Sama paragrahvi lõike 3 kohaselt hinnatakse juhtimiskompetentse järgmistes valdkondades: organisatsiooni arengu juhtimine, õppekeskkonna kujundamine, personalijuhtimine, ressursside juhtimine ja enesejuhtimine. Nimetatud juhtimiskompetentside valdkonnad tulenesid varem kokku lepitud haridusjuhtide kompetentsidest. Kuna 2023. aastal loodi koolijuhtide eestvedamisel uus haridusjuhtide kompetentsimudel, on vajalik ka regulatsiooni uuendada. Seoses sellega, et kompetentsimudelid aja jooksul uuenevad ning juhtimiskompetentside hindamise aluseks võivad olla erinevad kompetentsimudelid, ei ole mõistlik seaduses välja tuua erinevate kompetentside loetelu, vaid viidata sellele, mille alusel juhtimiskompetentse hinnatakse (seda tehakse üleriigilise koolijuhtide esindusorganisatsiooni poolt heakskiidetud ja Haridus- ja Teadusministeeriumi veebilehel avalikustatud kompetentsimudeli alusel). Direktorite poolt on tõstatatud murekohaks, et värbamisel ei hinnata süsteemselt juhtimiskompetentside olemasolu. Kompetentsimudel on märksa põhjalikum, kui juhtimisvaldkondade loetelu, seega on kompetentsimudel pidajale abiks värbamisel. See omakorda suurendab tõenäosust, et õppeasutuste direktorite ametikohad täidetakse pädevate ja kvalifitseeritud isikutega.

2.2. Kehtiv õiguslik regulatsioon

2.2.1. Direktorite värbamine, atesteerimine ja arenguvestluste korraldamine

Vastavalt kehtivale põhikooli- ja gümnaasiumiseadusele kuulutab kooli pidaja direktori vaba ametikoha täitmiseks välja avaliku konkursi. Konkursi läbiviimise korra kehtestab kooli pidaja, esitades selle enne arvamuse andmiseks hoolekogule. Munitsipaalkooli direktoriga sõlmib töölepingu vallavanem või linnapea või tema volitatud ametiisik. Riigikooli direktoriga sõlmib töölepingu valdkonna eest vastutav minister või tema volitatud ametiisik.

Töölepingud on tähtajatud ja lähtudes kehtivast töölepingu seadusest on töölepingut võimalik lõpetada poolte kokkuleppel või lõpeb töösuhe töötaja surmaga. Töölepingu ülesütlemisele on seatud erireeglid, mis eelkõige kaitsevad õppeasutuse juhti kui töösuhete nõrgemat poolt (ehk töötajat), näiteks tööandja ei või töölepingut korraliselt üles öelda, kuid töötaja võib seda teha. Samuti sätestab seadus etteteatamise tähtajad töölepingu ülesütlemiseks. Õppeasutuse pidaja (tööandja) võib kehtiva õiguse kohaselt töölepingu erakorraliselt üles öelda direktorist

tulenevalt mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist.

Õigusaktidega pole reguleeritud direktorite hindamist, tagasisidestamist ega atesteerimist. Vastavalt kehtivale põhikooli- ja gümnaasiumiseadusele on kooli direktori kvalifikatsiooninõuded vähemalt magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon, juhtimiskompetentsid ning eesti keele oskus vastavalt keelseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele. Töölepingu sõlmimisel hinnatakse direktori vastavust kvalifikatsiooninõuetele, sealhulgas hinnatakse juhtimiskompetentside olemasolu järgmistes valdkondades: organisatsiooni arengu juhtimine, õppekeskkonna kujundamine, personalijuhtimine, ressursside juhtimine ja enesejuhtimine. Direktoriga arenguevestluse korraldamist kehtiv seadus ette ei näe.

Kui õppeasutuse pidaja leiab, et õppeasutuse juht ei vasta nõuetele, siis on tal võimalus lõpetada temaga tööleping, võttes aluseks vastavad töölepingu seaduse (TLS) sätted. Samasugust põhimõtet on rõhutanud ka Riigikohus: „Millised asjaolud näitavad, et töötaja võimed, teadmised, oskused ja vilumused ei vasta tehtavale tööle, on tööandja määrata.” (Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-86-96). Õppeasutuse juhi vastavust oma ametikohale tuleb hinnata neile kehtestatud kvalifikatsiooninõuete valguses, kusjuures töötaja mittevastavus oma ametikohale on üksnes üks tööandja algatusel töölepingu lõpetamise alustest.

2.2.2. Õpetaja karjäärimumudel

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 75 lõikes 2 sätestatakse, et õpetaja ametialane kohustus on arendada oma kutseoskusi ja olla kursis haridusuuendustega. Sama paragrahvi lõikes 3 sätestatakse, et õpetaja tööaja arvestamise ja töötasustamise aluseks on ametikoht. Õpetaja tööaeg jaguneb vahetu õppekasvatustöö ja teiste, töölepingust, ametijuhendist ja töökorralduse reeglitest tulenevate või tööandja antud ülesannete vahel.

Ehk, et kehtiv regulatsioon näeb õpetajale ette kohustuse end arendada ja oskusi, teadmisi jne täiendada (lisaks näeb töölepingu seaduse § 15 lõike 2 punkt 4 kõigile töötajatele ette kohustuse osaleda oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitustel), kuid seaduses ei ole regulatsiooni selle kohta, et õpetajaid atesteeritakse või, et neile oleks kohustus näha ette karjäärimumudel või motivatsioonisüsteem. Atesteerimissüsteemi nägi põhikooli- ja gümnaasiumiseadus ette seaduse jõustumisel (1. september 2010. a) ning õpetajate atesteerimisi viidi läbi 2013. aasta lõpuni. Kuni 2013. aasta 31. augustini sätestati põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses (§ 75 lõige 4), et - käesoleva paragrahvi lõike 3 alusel kehtestatud haridus- ja teadusministri määruses nimetatud pedagoogide kutseoskuste ja kutsemeisterlikkuse ning nende kvalifikatsioonitaseme hindamiseks korraldati atesteerimine. Atesteerimise tingimused ja korra kehtestas haridus- ja teadusminister. Omistatavad ametijärgud olid tookord noorempedagoog, pedagoog, vanempedagoog ja pedagoog-metoodik. Atesteerimise süsteem kaotati ootusega, et koolid ja nende pidajad töötavad välja asutuste sisesed või üht koolivõrku hõlmavad õpetaja motivatsiooni- või karjäärisüsteemid, kuna olemuslikult peaks töötaja motiveerimine olema eelkõige tööandja ülesanne. Seda muudatust pidi toetama asjaolu, et 2013. aasta novembris kinnitas hariduse kutsenõukogu õpetaja kutsestandardid ning õpetajakutset hakkasid välja andma õpetajakoolitust läbi viivad ülikoolid ning kutse andja. Kõikides koolides ja kohalikes omavalitsustes ei ole paraku need ootused täitunud – õpetaja karjäärisüsteemi ei ole välja töötatud või ei ole välja töötatud süsteemi rakendatud.

2.2.3. Õpetajate kvalifikatsiooninõuded

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74¹ lõikes 4 kehtestatakse põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja (aine- ja klassiõpetaja) kvalifikatsiooninõuded. Nendeks on magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon, õpetajakutse ning eesti keele oskus vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele. Põhikooli valikaine ja gümnaasiumi valikkursuse õpetajale kehtestatud nõuded on oluliselt madalamad - kõrgharidus, pedagoogilised kompetentsid ning eesti keele oskus vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele.

Põhikooli ja gümnaasiumi õpetajale kehtestatud kvalifikatsiooninõuded kehtivad sellisel kujul 1. septembrist 2013. a. Uutele nõuetele üleminekul kehtestati rakendussäte neid isikuid silmas pidades, kes ülemineku hetkel koolis õpetajana töötasid. Tol hetkel kehtinud rakendussäte kohaselt ei laienenud uued nõuded neile õpetajatele, kes varem kehtinud nõuetele vastasid (need nõuded nägi ette haridusministri 26. augusti 2002. a määrus nr 65 „Pedagoogide kvalifikatsiooninõuded“).

2.3. Rahvusvaheline praktika

2015. aasta PISA uuringu andmetel on umbes pooltes uuringus osalevates riikides sätestatud direktorite hindamise pädevus või nende töö tulemuslikkuse hindamine ühel või teisel viisil. Valdavalt on tegu tulemus- või arenguestlustega, mida koolipidaja (nt kohalik koolinõukogu) viib läbi igal aastal või harvem. Aluseks võivad olla riigi tasandil kokku lepitud kompetentsi- või kvaliteediraamistikud.

Vähemates riikides on direktorite hindamine järelevalve ja kvaliteedi tagamise süsteemi kohustuslik osa. Hindamine võib olla keskse haridusameti korraldada, kuid on riike, kus on loodud haridusministeeriumist sõltumatu hariduse kvaliteediagentuur või -instituut. On riike (nt Singapur), kus hindamisprotsessis osalevad ka teised direktorid.

Hindamismeetoditest on kõige tavapärasemad intervjuu, portfoolio ja enesehindamine; võidakse arvestada ka õpilaste tulemusi ja/või õpilaste, õpetajate ja vanemate küsitluse tulemusi. Enamikus riikides on olemas ka hindamistulemuste vaidlustamise protseduur. Kokku 54 vaadeldud haridussüsteemist 17 tõi negatiivne hindamistulemus kaasa kordushindamise, 13 edutamise peatamise, 10 teise kooli üleviimise, 9 tulemustasuta jätmise või vallandamise, 8 täienduskoolitusele suunamise.

OECD rõhutab, et hindamise tõhusus sõltub suuresti selle kavandajate, läbiviijate ja tulemuste kasutajate pädevusest. See, mida praktikas tegelikult hinnatakse, ei pruugi langeda kokku ametlikes eeskirjades sätestatuga. Ei ole olemas universaalselt tunnustatud hindamisvahendit ega raamistikku, pigem toob teaduskirjandus esile olemasolevate tööriistade puudusi ja piiranguid. Oluline on, et juhid ise tunnetaksid hindamist mitte tühja formaalsusena, vaid enda professionaalset arengut toetavana. Poliitikasoovitus on keskenduda direktorite hindamisel pedagoogilise eestvedamise praktikatele ning arvestada paindlikult iga konkreetse kooli asjaolusid. Ei soovitata kasutada direktorite hindamist tulemustasustamise alusena.²⁰

²⁰ OECD (2013), "The appraisal of school leaders: Fostering pedagogical leadership in schools", in Synergies for Better Learning: An International Perspective on Evaluation and Assessment, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264190658-11-en>.

Tabel 1. Erinevate riikide praktika:

| | Riigi tasandil sätestatud protseduurid ja hindamine | Riigi tasandil sätestatud protseduurid, hindamine kohalikul tasandil | Kohalikul tasandil sätestatud protseduur ja hindamine | Hindamist ei toimu |
|--|--|--|--|---|
| Kohustuslik perioodiline hindamine | Austraalia osa territooriume, prantsuskeelne Belgia, Prantsusmaa, Iisrael, Mehhiko, Lõuna-Korea, Singapur, Portugal, osaliselt Hispaania, Läti | Austraalia ja Kanada osa territooriume, flaamikeelne Belgia, Tšiili, Prantsusmaa (madalaim haridusaste), Uus-Meremaa, Sloveenia, Ühendkuningriik | | |
| Kohustuslik hindamine seotud töösuhetega (nt värbamisel) | Poola | Poola | Tšehhi, Slovakkia | |
| Piirkondliku haridusameti äranägemisel | Lõuna-Korea | | | |
| Koolipidaja äranägemisel | | | Kanada, Tšehhi, Taani, Eesti, Soome, Ungari, Holland, Norra, Rootsi, Slovakkia | |
| Hindamist ei toimu | | | | Austria, Island, Iirimaa, Itaalia, Luksemburg |

OECD (2016), PISA 2015 Results (Volume II): Policies and Practices for Successful Schools, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264267510-en>.

OECD (2019). Education GPS. <http://gpseducation.oecd.org/>. <https://www.oecd.org/en/topics/education-evaluation-and-quality-assurance.html>

2.4. Eesmärgi kokkuvõte

Eelnevat lühidalt kokku võttes on algatatava põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse muutmise seaduse eesmärk saavutada olukord, kus:

- 1) õppeasutuste direktorite ametikohad täidetakse pädevate ja kvalifitseeritud isikutega;
- 2) õppeasutuste juhtidel on motivatsioon pidevalt arendada nii ennast juhina kui tõsta enda juhitava asutuse tulemuslikkust;
- 3) õppeasutuste juhid saavad kooli pidajalt regulaarselt professionaalset tagasisidet, mis on suunatud ametialase arengu toetamisele;
- 4) õpetajatel on motivatsioon pidevalt arendada oma kutseoskusi, sest ühtne karjääriastmestik pakub selget visiooni karjääri võimalustest ja toetab professionaalset arengut, aidates seeläbi tagada õpetajate järelkasvu.;
- 5) õpetaja kvalifikatsiooninõuete paindlikkus on loonud võimaluse laiemale ringile pedagoogiliste kompetentsidega isikutele õpetajaametisse asuda, mis toetab õpetajate järelkasvu tagamist.

Muudatusega kaasneb:

- 1) koolipidamise kvaliteedi tõus;
- 2) direktori ameti maine paranemine;
- 3) kooli juhtimise kvaliteedi tõus;
- 4) õpetajaameti atraktiivsuse kasv;
- 5) õpetajate tööalase heaolu kasv;
- 6) kvalifikatsiooninõuetele vastavate õpetajate osakaalu suurenemine;
- 7) õpetajate kutsekindluse kasv;
- 8) õppe kvaliteedi tõus.

3. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu koosneb kolmest paragrahvist. **Paragrahvida 1** muudetakse põhikooli- ja gümnaasiumiseadust.

Punktiga 1 muudetakse paragrahvi 71 lõiget 6 ning sätestatakse, et *direktori vaba ametikoha täitmiseks korraldatava konkursi läbiviimise korra kehtestab valdkonna eest vastutav minister määrusega*. Erinevus kehtiva regulatsiooniga seisneb selles, et seaduse jõustumisel kehtestatakse haridus- ja teadusministri määrusega kõikide üldhariduskoolide direktorite vabade ametikohtade täitmiseks läbiviidava konkursi kord ehk ühtne kord üle terve riigi. Kehtiv regulatsioon näeb ette, et iga kooli pidaja kehtestab oma korra, mis on toonud kaasa selle, et ühtsed reeglid ja sarnane praktika puuduvad. On pidajaid (nt Tartu linn), kes moodustavad laiapõhjalise värbamiskomisjoni, kuhu kuuluvad oma valdkonna ekspertidena ka direktorite esindajad, kuid see praktika pole üle riigi ühetaoline. Eelnõu koostamisega soovime kindlustada, et ametisse saaksid parimad võimalikud kandidaadid, keda edaspidi toetada arenguvestluste ja atesteerimisega. On oluline, et ka direktorite värbamine oleks võimalikult tõhus ja professionaalne. Seetõttu on soov värbamisprotsessi võimestada, mida oleks keeruline teha, kui värbamist puudutav regulatsioon poleks ühetaoline. Seega muudatus seisneb põhimõtteliselt kahes asjas – volitusnormi muutus tagab ühtse sisu vastavale korrale ning vastavas korras nähakse ette see, et konkursikomisjoni (värbamiskomisjon) peab kuuluma üks Eesti Koolijuhtide Ühenduse poolt määratud direktor.

Punktiga 2 täiendatakse paragrahvi 71 lõigetega 8 - 12. Lõikes 8 sätestatakse, et *direktori arengu toetamiseks korraldatakse temaga vähemalt üks kord aastas arenguveestlus, mille põhjal lepitakse kokku direktori enda ja kooli arengu eesmärkides. Munitsipaalkooli direktori arenguveestluse viib läbi vallavanem või linnapea või tema volitatud ametiisik, riigikooli direktori arenguveestluse viib läbi valdkonna eest vastutav minister või tema volitatud ametiisik. Arenguveestluse läbiviimise korra kehtestab kooli pidaja.* Varasemalt direktori arenguveestluse korraldamisega seonduv regulatsioon seadusest puudus. Ligikaudu pooltes kohalikes omavalitsustes ei viida regulaarselt direktoritega arenguveestlusi läbi, seetõttu on vajalik teha seaduses täiendus selleks, et tagada direktoritele regulaarne tugi tööandjate (kooli pidaja) poolt. Seaduses nimetatakse ära ka isik, kes direktoriga arenguveestluse läbi viib. Samuti pannakse kooli pidajale kohustus kehtestada arenguveestluse läbiviimise kord.

Lõikes 9 sätestatakse, et *direktori professionaalse arengu toetamiseks ning tema teadmiste ja oskuste ametikohale vastavuse hindamiseks viiakse temaga igal viiendal tööaastal läbi atesteerimine. Direktorit atesteerib atesteerimiskomisjon.*

Seega nimetatakse lõike 9 esimeses lauses ära see mida tehakse ja mis eesmärgil. Teises lauses tuuakse välja see, kes tegevuse (atesteerimine) läbiviija on – atesteerimiskomisjon.

Lõikes 10 sätestatakse volitusnorm (*Atesteerimiskomisjoni moodustamise ja atesteerimise korraldamise tingimused ja korra kehtestab valdkonna eest vastutav minister määrusega*), mille kohaselt haridus- ja teadusminister kehtestab oma määrusega atesteerimiskomisjoni moodustamise ja atesteerimise korraldamise tingimused ja korra.

Direktorite atesteerimise näol on samuti tegemist uue tegevusega, mille läbiviimist kehtiv seadus ette ei näe. Atesteerimise intervalliks on määratud viis tööaastat. Haridusjuhtimise eksperdid on analüüsinud erinevaid praktikaid ning soovitanud viia direktorite atesteerimine läbi juhi viienda tööaasta jooksul. Atesteerimise käigus hinnatakse juhi tegevuse tulemuslikkuse kõrval ka kooli tulemuslikkust. Viieaastane periood võimaldab hinnata ka neid protsesse, mida käsitlevad kooli arengukava ja sisehindamine. Viieaastase perioodi järel atesteerimine on Eestis levinud praktika ka näiteks ülikoolide puhul.

Terminit „tööaasta“ kasutatakse seetõttu, et üldjuhul asuvad isikud direktori ametikohal tööle vahetult enne uue õppeaasta algust (1. september), mis tähendab, et kui kasutada terminit „aasta“, siis oleks esimene aasta küllaltki lühike, hõlmates nelja kuud (september – detsember) või veidi enam. Mis tähendaks, et esimene aasta oleks tavapärase katseaja järel juba möödunud ning direktoril olekski veel kolm aastat töötada, enne kui tuleks juba mõelda enda atesteerimise peale. Kuigi termini „aasta“ kasutamisel oleks kohustuse täitmise aja arvestus selgemini hoomatav võrreldes termini „tööaasta“ kasutamisel, on siinkohal viimase kasutamine siiski otstarbekam. Seega, kui direktor asus kooli tööle nt 10. augustil 2024. a, siis kestab tema esimene tööaasta 9. augustini 2025. a.

Lõikes 11 on sätestatud, et atesteerimiseks ettenähtud viiendal tööaastal vanemapuhkusel viibides viiakse atesteerimine direktoriga läbi vanemapuhkuselt naastes ühe aasta jooksul. Viies tööaasta algab direktori jaoks pärast neljanda tööaasta lõppemist (nt 2022. a 10. augustil tööd alustanud direktoril 2026. a 10. augustil). Kui direktor on 2026. a 10. augustist kuni 2027. a 9. augustini (k.a) vanemapuhkusel (ka osaliselt), siis lükkub tema atesteerimine edasi. Atesteerimine toimub sellisel juhul aasta jooksul vanemapuhkuselt naastes. Nt naaseb direktor vanemapuhkuselt 3. märtsil 2027. a. Sellisel juhul läbib ta atesteerimise ajavahemiku 3. märts 2027. a kuni 2. märts 2028. a (k.a) jooksul. Täiendava aja andmine on vajalik, eriti juhul, kui

isik on kogu atesteerimiseks ettenähtud tööaasta vanemapuhkusel. Sellisel juhul ei saa isikut üldse kohustada töötama – ka atesteerimise läbimine on töötamine (isikul on sellel perioodil töölepingu seaduse §-st 19 tulenevalt seaduslik õigus keelduda töö tegemisest). Ka osaliselt sel ajal vanemapuhkusel viibimine takistab olulisel määral atesteerimise läbimist, kuna kohustuse täitmiseks ettenähtud ajavahemik on lühem (osadel juhtudel võib see olla vaid mõni kuu või mõni nädal). Seetõttu on otstarbekas, et isikule antakse üks aasta vanemapuhkusest naasmisest atesteerimine läbida. Atesteerimise läbiviimise aega planeerides saabki atesteerimiskomisjon hinnata isiku naasmise aega ja muid asjaolusid (nt vanemapuhkusel viibitud aeg jne).

Lõikes 12 on sätestatud, et tööandja võib direktori töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui direktor ei läbi käesoleva paragrahvi lõikes 9 sätestatud atesteerimist. Töölepingu seaduse § 88 lõikes 1 on esitatud avatud loetelu töölepingu erakorralise ülesütlemise alustest, mida tööandja saab rakendada töötajast tuleneval põhjusel. Sellele, et tegemist on avatud loeteluga viitab loetelu eelses tekstis kasutatud sõna „eelkõige“ ning ka Sotsiaalministeeriumi poolt koostatud töölepingu seaduse käsiraamatus on märgitud – TLS § 88 lõige 1 näeb ette lahtise ja näitliku loetelu töötaja isiku (punktid 1 ja 2) ja käitumisega (punktid 3 – 8) seotud mõjuvatest põhjustest, mille esinemisel on tööandjal õigus tööleping üles öelda. Seega on eeldatud, et ka eriseadustes võiks olla välja toodud töölepingu ülesütlemise aluseid – sealhulgas tööandja poolt üles öelduna ning töötajast tingitud põhjusel. Antud juhul ongi tegemist sellise olukorraga – direktor, kellel lasub seadusest tulenev kohustus läbida atesteerimine, ei ole seda teinud.

Punktiga 3 täiendatakse paragrahvi 74 lõikega 7¹ järgmises sõnastuses: *Kõrghariduse tasemel õpetajakoolitust läbiva isikuga võib direktor käesoleva paragrahvi lõikes 7 sätestatud juhul sõlmida tähtajalise töölepingu kuni kolmeks aastaks.*

Sätte eesmärk on võimaldada direktoril sõlmida tähtajaline tööleping kõrghariduse tasemel õpetajakutset omandava isikuga pikemaks perioodiks kui üks aasta, et isik saaks omandada nõutava kvalifikatsiooni samal ajal õpetaja ametikohal töötamist jätkates eesmärgiga astuda tähtajatusse töösuhtesse. Sel juhul ei pea isik ühe aasta pärast korraldataval avalikul konkursil uuesti kandideerima ja uut tähtajalist töölepingu sõlmima. Sellise töötaja jaoks seisneb aasta pärast korraldatava konkursi puhul risk selles, et koos temaga võivad kandideerida õpetaja kvalifikatsiooninõuetele vastavad isikud ning temaga ei pruugita enam uut tähtajalist töölepingut sõlmida. Teisalt on praktikas tööandja tihti ka olemasoleva töötaja tööga rahul ning ei loobu temast ka avaliku konkursi korraldamise raames (konkurss luhtub ja senise õpetajaga sõlmitakse uus tähtajaline tööleping kuni üheks aastaks). Arvestades, et õpetajakoolitust läbiv isik püüdleb otseselt nõuete täitmise suunas, siis ei ole otstarbekas korraldada bürokraatlikku tegevust (avalik konkurss). Kui muidu on nende isikutega sõlmitud tähtajaline tööleping kuni üheks aastaks, siis nüüd oleks seaduse jõustumisel võimalik sõlmida temaga tähtajaline tööleping kuni kolmeks aastaks.

Kaaluti alternatiivina ka kuni kolmeaastase tähtaja asemel tähtaja sidumist õpetajakoolituse nominaalkestusega, kuid see tekitaks mitmesuguseid erinevaid probleeme. Esiteks on see igakordselt erinev tähtaeg, mida ei pruugita seetõttu suuta praktikas järgida (õpetajakoolituse pikkus on erinev; isikud asuvad kooli tööle erineval ajal, olles õpingutega jõudnud erinevasse etappi jne). Takistus kasutada tähtajana õppe nominaalkestuse lõppu seisneb ka selles, et koos õigusega kasutada akadeemilist puhkust võib õpingute nominaalaja telg olla ka lausa kuni 10 aastat, mis tähendaks, et algselt sõlmitud tähtajaline töösuhe meenutaks pigem tähtajatut töösuhet. Kõrghariduse korraldus, mis võimaldab võtta akadeemilist puhkust mitu korda, võib tekitada seega määramatuid olukordasid, mis panevad sätte eesmärgi kahtluse alla.

Punktiga 4 muudetakse paragrahvi 74¹ lõiget 3 ja 4. Lõige 3 sõnastatakse järgmiselt: *Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 nimetatud juhtimiskompetentse hinnatakse koolijuhtide esindusorganisatsiooni poolt heakskiidetud ning Haridus- ja Teadusministeeriumi veebilehel avaldatud kompetentsimudeli alusel. Kehtiv regulatsioon näeb ette juhtimiskompetentside hindamise viies valdkonnas (organisatsiooni arengu juhtimine, õppekeskkonna kujundamine, personalijuhtimine, ressursside juhtimine ja enesejuhtimine). Nimetatud juhtimiskompetentside valdkonnad tulenesid tol hetkel kokkulepitud haridusjuhtide kompetentsusnõuetest. Kuna koolijuhtide eestvedamisel loodi uus haridusjuhtide kompetentsimudel, on vajalik ka regulatsiooni muuta. Seoses sellega, et kompetentsimudelid aja jooksul uuenevad, on mõistlik juhtimiskompetentside loetelu asemel viidata hetkel heakskiidetud kompetentsimudelile. Kompetentsimudel on märksa põhjalikum, kui juhtimisvaldkondade loetelu, seega on kompetentsimudel paremaks tööriistaks nii kooli pidajale kui kandideerivale direktorile. See omakorda suurendab tõenäosust, et õppeasutuste direktorite ametikohad täidetakse kvalifitseeritud isikutega. Seega, eelnõuga kehtestatav regulatsioon enam juhtimiskompetentse üles ei loetle, vaid seaduses sätestatakse edaspidi, et juhtimiskompetentse hinnatakse koolijuhtide esindusorganisatsiooni poolt heakskiidetud ja Haridus- ja Teadusministeeriumi veebilehel avaldatud kompetentsimudeli alusel. See tähendab, et konkreetsest mudelist lähtumiseks peavad mõlemad tingimused olema täidetud.*

Lõige 4 sõnastatakse ringi järgmiselt: *Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja kvalifikatsiooninõuded on: 1) magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon, õpetajakutse ning eesti keele oskus vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele või; 2) doktorikraad või sellele vastav kvalifikatsioon ning eesti keele oskus vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele. Muudatusega soovitakse lugeda kvalifikatsiooninõuetele vastavaks doktorikraadi omav isik ning seda ilma õpetajakutset omamata. Muudatus eeldab lõikes esitatud teksti jaotamist eraldi punktideks (loeteluks), kuna olemasolev regulatsioon on samuti vajalik seadusesse alles jätta.*

Vabariigi Valitsuse 11. juuli 2019. a määruse nr 62 „Kõrgharidusstandard“ lisaga 1 on kehtestatud kõrgharidustasemete õpiväljundid ning doktoritõppe õpiväljundites on muu hulgas kirjas, et doktorant kujundab eriala järelkasvu õpetades, juhendades ja/või muul viisil. Rõhuasetus on küll eriala järelkasvu õpetamisel ja juhendamisel, kuid õpetamisoskust on võimalik laiendada ka üldhariduskoolis õpetamisele, kui üldised pedagoogilised oskused ja teadmised on omandatud ning seetõttu võib eeldada, et doktorikraadiga isikud on võimelised ilma õpetajaameti kompetentse kutse andja juures valideerimata õpetaja ametis töötama. Lisaks sellele on direktori kohustus hinnata tööle võetava isiku kompetentse, sealhulgas ainealaseid kompetentse ning vajadusel saab direktor suunata doktorikraadiga õpetaja täiendusõppesse.

Doktorikraad on Eesti Vabariigi haridussüsteemis omandatud kvalifikatsioon, mida tõendab doktoritõppe õppekava läbimisel väljaantud doktorikraadi tõendav diplom (vt nimetatud määruse §-i 13). Doktorikraadi omavad ka Vabariigi Valitsuse 6. juuni 2005. a määruse nr 120 „Eesti Vabariigi kvalifikatsioonide ja enne 20. augustit 1991. a antud endise NSV Liidu kvalifikatsioonide vastavus“ kohaselt NSV Liidu haridussüsteemis omandatud kvalifikatsioon, mida tõendab: 1) kandidaadikraadi tõendav diplom *Kandidat nauk*; 2) doktorikraadi tõendav diplom *Doktor nauk* (vt nimetatud määruse §-i 6).

Punktiga 5 täiendatakse paragrahvi 75 lõigetega 2¹ ja 2². Lõige 2¹ sõnastatakse järgmiselt: *Õpetaja kutseoskuste arendamiseks ja ametialase karjääri kujundamiseks omistatakse käesoleva seadusega kehtestatud õpetaja kvalifikatsiooninõudele vastavale õpetajale karjääriaste. Lõige 2² sõnastatakse järgmiselt: *Karjääriastmete nimetused ja palgakoefitsendid**

ning nõuded karjääriastme omistamiseks kehtestab valdkonna eest vastutav minister määrusega. Ehk, et lõikes 2¹ sätestatakse mille tarbeks kellele midagi omistatakse. Igale kvalifikatsiooninõuetele vastavale õpetajale omistatakse karjääriaste (alustav õpetaja; õpetaja; vanemõpetaja; meisterõpetaja), mis toetab õpetaja kutseoskuste arendamist ja karjääri kujundamist. Lõikega 2² antakse haridus- ja teadusministrile volitus kehtestada karjääriastmete nimetused ning nõuded (tingimused) karjääriastme omistamiseks, sealhulgas karjääriastmete vahel liikumiseks. Keskse regulatsiooni eesmärk on tagada kõigile õpetajatele ühtsetele nõuetele tuginev karjääriteekonna planeerimise ja enese arendamise võimalus.

Punktiga 6 muudetakse paragrahvi 76 lõikes 1 sissejuhatav lauseosa sõnastatakse järgmiselt: *Käesoleva seaduse §-ga 74¹ kehtestatud õpetaja kvalifikatsiooninõuetele vastavate õpetajate töötasu alammäära lepivad kollektiivlepingu seaduses sätestatud tingimustel ja korras kokku:* See tähendab, et muudatuse järgselt kehtestab Vabariigi Valitsus põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäära üksnes kvalifikatsiooninõuetele vastavatele õpetajatele. Õpetaja kvalifikatsiooninõuded on kehtestatud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74¹ lõigetes 4 ja 5 ning need on järgmised – 1) magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon, õpetajakutse ning eesti keele oskus vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele (aineõpetajal/klassiõpetajal) või 2) doktorikraad või sellele vastav kvalifikatsioon ning eesti keele oskus vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele (klassiõpetajal/aineõpetajal); kõrgharidus, pedagoogilised kompetentsid ning eesti keele oskus vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele (põhikooli valikaine ja gümnaasiumi valikkursuse õpetajal). Seega nimetatud nõuetele mittevastavatele isikutele enam Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud töötasu alammäär ei kehti. Selliste isikute puhul lähtutakse tööandja ja töötaja igakordsest kokkuleppest. Töölepingu seaduse § 5 lõike 1 punktist 5 tulenevalt on töö eest makstav tasu üks kirjaliku töölepingu kohustuslikest andmetest ning üldjuhul töösuhte alustamisel üks olulisemaid kokkuleppeid töösuhte osapoolte vahel.

Punktiga 7 jäetakse paragrahvi 99 lõikest 1 välja tekstiosa „enne 2013. aasta 1. septembrit põhikoolis või gümnaasiumis õpetajana või õppealajuhatajana või kutseõppeasutuses üldharidusainete õpetajana töötavad või töötanud“, mis tähendab, et edaspidi piisab õpetajana töötava isiku õpetajale seadusega kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele vastavaks lugemiseks üksnes sellest, kui isik on enne 2013. aasta 1. septembrit omandanud pedagoogilise keskeri- või kõrghariduse. Seega pole edaspidi nõuetele vastamiseks vajalik varasem õpetajana praktiseerimine. Algselt oli rakendussätte mõte tulla vastu neile isikutele, kes töötasid õpetajatena sel hetkel, kui olulisel määral muudetud põhinõue (magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon ja õpetaja kutse) kehtestati. Sooviti välistada õpetajatena töötavate isikute puhul (sealhulgas need, kes olid varasemalt kvalifikatsiooninõuded täitnud) vajadus tingimata uued nõuded täita. Õpetaja kutsekompetentse tõendas eelnev erialase töö kogemus.

2013. aastal kehtestatud põhinõue oli sihitud pigem uutele õpetajana tööle asuvatele isikutele. Nimelt kehtis enne seda õpetajatele erialase tasemehariduse nõue. Uue põhinõude mõte oli lihtsustada muu eriala omandanud isikute ligipääsu õpetajatööle, et isikud ei peaks asuma teistkordselt tasemeharidust omandama ning läbima tervikuna õpetajakoolitust. Kuna tööle värvatava õpetaja kutsekompetentse hindab koolijuht ja tugineb seejuures õpetaja kutsestandardites kirjeldatud kompetentsidele, ei ole vajalik kitsendada kvalifikatsiooninõuete kohaldamist enne 2013. aasta 1. septembrit põhikooli- või gümnaasiumiõpetajana töötamisega. See muudatus avab ametisse sisenemise võimaluse ka neile, kes on varasemalt töötanud näiteks kõrgkoolis õppejõuna või alushariduse õpetajana ja praeguse regulatsiooni kohaselt põhikooli- ja gümnaasiumiõpetaja kvalifikatsiooninõuetele ei vasta, kuna ei ole töötanud õpetajana põhikoolis või gümnaasiumis.

Punktiga 8 täiendatakse muudetavat seadust paragrahviga 100¹⁸ järgmises sõnastuses: § 100¹⁸.

Üleminek direktorite atesteerimisele

Käesoleva seaduse § 71 lõike 9 jõustumise ajal direktori ametikohal töötav isik atesteeritakse:

- 1) üle kümneaastase staaži korral hiljemalt 2027. aasta 31. detsembriks;*
- 2) viie- kuni kümneaastase staaži korral hiljemalt 2028. aasta 31. detsembriks;*
- 3) kuni viieaastase staaži korral hiljemalt 2029. aasta 31. detsembriks.*

Kehtestatav regulatsioon on mõeldud nende kooli direktorite tarbeks, kes on 1. jaanuari 2026. a seisuga (ehk seaduse muudatuse jõustumise hetkel) üldhariduskoolis direktori ametikohtade täitjad. Neile ei rakendu esimesel atesteerimisel põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 71 lõikes 9 sätestatu (perioodilist hindamist viiakse läbi vähemalt üks kord iga viie tööaasta jooksul), kuna töötavate direktorite tööle asumine on toimunud osadel juhtudel 5, osadel 15 ja osadel 30 aastat tagasi. Küll aga rakendub põhinorm järgmisel atesteerimisel ehk viie tööaasta arvestus hakkab kulgema esimese atesteerimise järgselt. Arvestades, et suur osa direktoritest on töötanud 5 ja enam aastat direktorina, siis ei ole otstarbekas atesteerimisega viivitada. Varem on mõistlikum atesteerida direktorid, kes on varem ka tööle asunud, seetõttu on atesteerimise läbi kohustus seotud direktorina (viimases koolis) töötamise staažiga. Need direktorid, kellel on pikem kui kümne aastane staaž peavad atesteerimise läbima hiljemalt 31. detsembriks 2027. a. Direktorid, kellel on viie- kuni kümneaastane staaž peavad atesteerimise läbima hiljemalt 31. detsembriks 2028. a. Direktorid, kellel on kuni viieaastane staaž peavad atesteerimise läbima hiljemalt 31. detsembriks 2029. a. Staaži arvestatakse 1. jaanuari 2026. a seisuga, kuna seaduse eelnõu tekstis on kasutatud sõnastust „Käesoleva seaduse § 71 lõike 9 jõustumise ajal“. Seega seaduse jõustumisest on töötavatel direktoritel aega atesteerimine läbida 2 – 4 aasta jooksul, sõltuvalt sellest millisesse gruppi nad staaži järgi paigutuvad.

Sama punktiga täiendatakse muudetavat seadust ka paragrahviga 100¹⁹ järgmises sõnastuses: 100¹⁹. ***Direktorite atesteerimissüsteemi ja õpetajate karjäärimudeli rakendamise järelhindamine***

Haridus- ja Teadusministeerium analüüsib hiljemalt 2030. aastal direktorite atesteerimissüsteemi ja õpetajate karjäärimudeli rakendamise mõju ja tulemuslikkust ning esitab vajaduse korral ettepanekud nende muutmiseks.

Riigikogu poolt vastuvõetud „Õigusloomepoliitika põhialuste aastani 2030 heakskiitmine“ (ÕPPA) kohaselt peab järelhindamise osakaal seaduste puhul suurenema. Kõikide muudatuste järelhindamist ei ole aga otstarbekas kavandada. Küll aga tuleks ette näha olulise mõjuga muudatuste järelhindamine. Sellest johtuvalt ongi Haridus- ja Teadusministeerium planeerimas käesoleva eelnõu kahe suurema muudatuse (direktorite atesteerimise ja õpetajate karjääriastmete omistamise ehk karjäärimudeli rakendamise) järelhindamist. Uuendusena näeb ÕPPA ette järelhindamiskohustuse, kui olulise mõjuga seaduseelnõu VTK on erandlikult jäetud kiireloomulisuse tõttu koostamata. Justiitsministeerium jälgib muu hulgas selle kohustuse täitmist ja on järelhindamiste kavandamise toetamiseks koostanud ka juhendi²¹. Haridus- ja Teadusministeerium direktorite atesteerimise teemaga (sealhulgas ka värbamise ja arenguestluste teemad) seonduvalt VTK koostas, õpetajate karjäärimudeli töötas välja vastav tööühm ning karjäärimudeliga seonduv räägiti läbi hariduslepe protsessis. Sellegipoolest leiame, et ka direktorite atesteerimise teemal oleks järelhindamine otstarbekas.

Paragrahviga 2 muudetakse erakooliseadust.

²¹ <file:///C:/Users/indrek.kilk/Downloads/I%C3%A4relhindamise%20korraldamise%20juhend.pdf>

Erakooliseaduse paragrahvi 20 täiendatakse lõikega 4, milles sätestatakse, et *Direktori arengu toetamiseks viiakse temaga vähemalt üks kord aastas läbi arenguvestlus, mille põhjal lepatakse kokku direktori ja kooli arengu eesmärgid. Direktori arenguvestluse viib läbi erakooli pidaja juhatuse liige või tema volitatud isik.* Eraldi regulatsiooni kehtestamise vajadus seisneb selles, et põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses sätestatakse riigi- ja munitsipaalkoolis toimuva (direktori) arenguvestluse läbiviija. Arenguvestluste läbiviimine on vajalik ka erakoole juhtivate isikutega, sest koolijuhtide professionaalse arengu toetamine moodustab koos arenguvestluste ja atesteerimissüsteemiga ühtse terviku.

Paragrahvi 3 sätestatakse käesoleva seaduse jõustumise aeg. Seadus jõustub 1. jaanuaril 2026. a.

4. Eelnõu terminoloogia

Eelnõus kasutatakse uut terminit – „karjääriaste“, mis on töötaja ametialase arengu tase, mis hõlmab töötaja kompetentse, ülesandeid, vastutust ja tasustamist.

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses taaskasutatakse terminit „atesteerimine“. Seekord mõnevõrra uues tähenduses – varasemalt (kuni 2014. aastani) atesteeriti õpetajaid, edaspidi aga koolijuhte.

5. Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele

Eelnõul on puutumus Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2005/36/EÜ, 7. september 2005, kutsekvalifikatsioonide tunnustamise kohta ja Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga (EL) 2018/958, 28. juuni 2018, milles käsitletakse uute kutsealasid reguleerivate õigusnormide vastuvõtmisele eelnevat proportsionaalsuse kontrolli, mida liikmesriikidel on kohustus rakendada enne kutsealasid reguleerivate õigusnormide vastuvõtmist või muutmist.

6. Seaduse mõjud

6.1. Kutsealasid reguleerivate õigusnormide vastuvõtmisele eelnev proportsionaalsuse kontroll

Eelnõu sätted on seotud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2005/36/EÜ kutsekvalifikatsioonide tunnustamise kohta (edaspidi *direktiiv 2005/36/EÜ*), mis reguleerib liidu õigust kutsealade valdkonnas²². Õpetaja kutse vastab direktiivi 2005/36/EÜ kohasele kutsealade reguleerimise tunnustele ja seda tuleb käsitleda eelviidatud direktiivi mõttes reguleeritud kutsena. Järelikult kohalduvad õpetaja kutsealale kõik direktiivis 2005/36/EÜ kehtestatud kutsealase reguleerimise ja tunnustamise nõuded.

Lisaks eelnimetatud direktiivile võttis Euroopa Parlament ja nõukogu 28. juunil 2018. a vastu direktiivi – (EL) 2018/958, milles käsitletakse uute kutsealasid reguleerivate õigusnormide vastuvõtmisele eelnevat proportsionaalsuse kontrolli, mida liikmesriikidel on kohustus rakendada enne kutsealasid reguleerivate õigusnormide vastuvõtmist või muutmist²³.

²² Direktiivi konsolideeritud tekst: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02005L0036-20240620&qid=1732711603636>

²³ Direktiivi tekst: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX%3A32018L0958>

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2018/958 alusel tuleb enne reguleeritud kutsealadele juurdepääsu või nendel tegutsemist piiravate uute õigusnormide kehtestamist hinnata nende proportsionaalsust.

Eelnõuga muudetakse põhikooli- ja gümnaasiumi õpetaja kvalifikatsiooninõudeid (põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74¹ lõige 4) ja põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse rakendussätet (põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 99 lõige 1).

Kutsekvalifikatsiooni nõuded on Eesti Vabariigi põhiseaduse (edaspidi *PS*) § 29 kohaselt riive isiku põhiõigustele. Viidatud sätte kohaselt on Eesti kodanikul õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. *PS* § 29 teise lause kohaselt võib seadusega kehtestada tingimused selle õiguse realiseerimiseks.

Vaba liikumine on Euroopa Liidu kodanike põhiõigus, s.t muuhulgas õigust töötada ja pakkuda teenuseid.

Eelnõuga muudetakse õpetaja kvalifikatsiooninõudeid. Lisaks hetkel kehtivale regulatsioonile loetakse muudatusega kvalifikatsiooninõuetele vastavaks õpetajaks ka doktorikraadi omav isik, kellel ei ole õpetajakutset. Muudatuse tulemusel suureneb inimeste hulk, kes saaksid koolis töötada, vastates seejuures kvalifikatsiooninõuetele ning seeläbi suureneb ligipääs õpetaja kutsealale. Muudatusel on positiivne mõju töötajate vaba liikumisele, kuivõrd doktorikraadiga isikutel ei ole vajalik oma pädevusi täiendavalt tõendada õpetajakutse omandamisega.

Eelnõuga muudetakse ka põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 99 lõiget 1, mis on hetkel kehtiva seaduse rakendussäte ning suunatud neile isikutele, keda loetakse kehtiva seaduse kohaselt kvalifikatsiooninõudeid täitmata kvalifikatsiooninõuetele vastavaks. Seaduse muudatusega jäetakse kehtivast sõnastusest välja nõue, et isik peab olema enne 2013. aasta 1. septembrit põhikoolis või gümnaasiumis õpetajana või õppealajuhatajana või kutseõppeasutuses üldharidusainete õpetajana töötav või töötanud. Seega rakendussäte sõnastust muudetakse paindlikumaks ja nõudest loobutakse. Sätte muudatus puudutab kõiki neid õpetajaid, keda ei saanud lugeda kvalifikatsiooninõuetele vastavaks ainuüksi seetõttu, et ei olnud 1. septembri 2013. a seisuga koolis tööl või ei olnud enne nimetatud tähtaega koolis töötanud. Ka see muudatus tagab suurema ligipääsu kutsealale ja seaduse muudatuse jõustumisel loetakse kvalifikatsiooninõuetele vastavaks ka kõik need isikud, kelle kvalifikatsiooninõuetele vastavust nimetatud säte seni piiras.

Kuna õpetaja kutseala on Euroopa Liidu õiguse mõttes reguleeritud, on ligipääs õpetaja kutsealale kehtiva õiguse kohaselt piiratud. Eelnõu kohaselt muudetakse ligipääs õpetaja kutsealale paindlikumaks. Tuginedes eeltoodule, saab märkida, et muudatustel on positiivne mõju isikute vaba liikumisele. Reguleerimine on põhjendatud ja eesmärgipärane.

6.2. Koolijuhiga arenguvestluse korraldamine

Mõjutatud sihtrühmad on koolijuhid, koolide pidajad, muud kooliga puutumuses olevad isikud.

Mõju sihtrühm: kooli direktor

2024/2025. õppeaastal tegutseb Eestis 486 üldhariduskooli, mida juhivad direktorid, keda on kokku 467. Koolide ja direktorite arvu erinevus tuleneb sellest, et osad isikud juhivad direktori ametikohta täites mitut üldhariduskooli. Osadel juhtudel on määratud direktori kohusetäitjaks

näiteks õppealajuhataja või mõni muu isik koolis (Eesti hariduse infosüsteem sellisel juhul ei näita isikut kooli direktorina).

Mõju valdkond: mõju tööturule ja -keskkonnale

Mõju kirjeldus

Seni põhikooli- ja gümnaasiumiseadus koolijuhiga arenguestlust kohustuslikuna ette ei näinud. Küll aga tuleneb töölepingu seadusest eeldus, et selleks, et tööandja saaks täita oma kohustust arendada töötaja tööalaseid teadmisi ja oskusi ning pakkuda koolitusi, peaksid toimuma tööandaja poolt regulaarsed vestlused töötajaga ja töötaja hindamine. Ilma vestlusteta ei saa tööandja täita ka töölepingu seadusest tulenevaid kohustusi ning kooli direktoril oleks raskendatud põhikooli- ja gümnaasiumiseadusest tulenevate kohustuste täitmine. Arenguestlus annab võimaluse saada asjakohane ja piisavalt operatiivne tagasiside ja tagada õiged koolitused, mis vastaksid direktori arenguvajadusele. Muudatuse jõustumise järgselt tuleb sellist tegevust vähemalt üks kord aastas korraldada. Tehtav muudatus avaldab eelkõige mõju töötaja ja tööandja vahelisele töösuhtele. Seega saab tööandja arenguestluse abil parema ülevaate töötaja (koolijuh) arengust ning koolijuh kui töötaja areng saab seeläbi suurema tõenäosusega tööandja poolt järgneval perioodil toetatud. Ilma arenguestlust korraldamata ei pruugi kooli pidaja olla teadlik koolijuh arendamist vajavatest oskustest, teadmistest jne. Arenguestluste kaudu saab juhtida töötaja ootusi, tunnustada tema saavutusi ning tuvastada ja lahendada võimalikke probleeme, seada arengueesmärke järgmiseks aastaks. See omakorda suurendab töötaja pühendumust organisatsioonile, vähendab tõenäosust, et töötaja lahkuks töölt ja võimaldab töötada kvaliteetsemalt ning panustada organisatsiooni tulemuslikkusele.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on keskmine. Keskmine seetõttu, et ligikaudu pooled kohalikud omavalitsused (minuomavalitsus.ee andmetel viis 2023. a kõigi koolijuhtidega arenguestluste läbi 51% kohalikest omavalitsustest) korraldavad arenguestlusti ka täna ilma seadusest tuleneva kohustuseta. Arenguestlusti ei korraldata alati süstemaatiliselt ning ei ole teada vestluste läbiviimise kvaliteet. Tegevuse kohustuslikkus aitab kaasa ühetaolise praktika kujunemisele ja tagab igal juhul igale koolijuhile võimaluse saada oma arengu kohta iga-aastane tagasiside tööandjalt. See on vajalik töötaja edaspidise professionaalse arengu toetamiseks ning koolijuhtimise kvaliteedi tõstmiseks. Lisaks seadusemuudatustele on kavandatud ka juhendmaterjalide ning vajalike tööriistade väljatöötamine, mis aitab tagada lisaks tagasiside regulaarsusele ka ühtlast kvaliteeti.

Mõju avaldumise sagedus on pidev, kuna arenguestlusti korraldatakse edaspidi iga-aastaselt.

Ebasoovitava mõju risk sihtrühmale on väike. Kui arenguestlus on läbi viidud ebakompetentselt, võib see avaldada negatiivset mõju koolijuh motivatsioonile ja kutsekindlusele. Selle mõju maandamiseks on plaanis pakkuda täiendusõpet kooli pidajale nii arenguestluste kui hindamiste läbiviimiseks. Samuti töötatakse välja arengu hindamise tööriistad ning juhendmaterjalid.

Mõju sihtrühm: kooli pidaja (kohalikud omavalitsused; eraõiguslikud juriidilised isikud; riik (Haridus- ja Teadusministeeriumi kaudu))

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 1 lõike 2 kohaselt on munitsipaal(üldharidus)kooli pidajaks vald või linn. Riigi (üldharidus)kooli pidajaks on riik. Riik täidab seda ülesannet Haridus- ja Teadusministeeriumi kaudu. Era(üldharidus)kooli pidajaks on eraõiguslik juriidiline isik. Seega on Eestis väga erinevad kooli pidajad ning neile kõigile laieneb ka muudatusest tulenev mõju, kuna arenguvestlusi hakatakse korraldama kõikide koolide juhtidega.

Mõju valdkond: mõju riigiasutuse ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele

Mõju kirjeldus

Muudatus suurendab kooli pidajate halduskoormust, kuna pidaja peab oma hallatavate haridusasutuste juhtidega vähemalt kord aastas pidama arenguvestlusi. Kaasnev halduskoormus on pigem väike – ühe kooli pidamisel kaasneb koormus korraldada aasta jooksul üks arenguvestlus (kestab maksimaalselt paar tundi, millele lisandub ettevalmistuste ja järeltegevuste aeg). Koormust on võimalik jagada, kuna arenguvestlust ei pea koolijuhiga tingimata läbi viima vallavanem või linnapea; haridus- ja teadusminister jne. Nimetatud isikud võivad volitada selleks ka mõne muu pädeva ametniku/isiku. Vallavanem või linnapea näiteks haridusosakonna juhataja, haridusnõuniku jne. Samuti avaldab muudatus sarnast mõju teistele koolipidajatele (eraõiguslikud juriidilised isikud, kes üldhariduskooli peavad ja riik läbi Haridus- ja Teadusministeeriumi). Halduskoormus erakooli pidavale isikule on pigem väike, kuna eraõiguslikud juriidilised isikud peavad mõne üksiku erandina vaid ühte üldharidust andvat õppeasutust, mis tähendab seda, et arenguvestlus tuleks läbi viia üks kord aastas. Riigile (Haridus- ja Teadusministeeriumile) muudatusega kaasnev halduskoormus on võrreldes kohalike omavalitsuste ja eraõiguslike juriidiliste isikutega suurem, kuna peetavate koolide arv (mis ühtlasi tähendab, et ka koolijuhtide arv) on suurem.

Muudatuse tulemusel peavad pidajad arenguvestluse professionaalseks läbiviimiseks suurendama pädevusi, mis võib tähendada asjakohaste koolituste ja/või õppe läbimist. Sellisest koolitusest ja/või õppes osavõtu saavad tagada nii riik kui ka erasektor (koolitusfirmad). Riik töötab koolijuhtide arengu hindamiseks ja tagasisidestamiseks välja tööriistad ning pakub keskselt täiendusõpet koolide pidajate kompetentside tõstmiseks.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on keskmine. Kohustuslikus korras arenguvestluste läbiviimisega halduskoormus mõnevõrra suureneb, kuid see on selgelt kooli pidaja kui tööandja enda huvides. Tööandja peab olema huvitatud sellest, et tema töötaja pädevus on kõrge, soov ennast arendada on suur, kuna see kõik kandub üle ka töötaja poolt juhitud ja pidaja poolt peetavale asutusele – üldhariduskoolile. Hinnangut mõju ulatusele mõjutab ka asjaolu, et paljude koolide direktoritega täna juba korraldatakse arenguvestlusi. Riik töötab välja tööriistad arenguvestluste läbiviimiseks ning tagab omaltpoolt väljaõppe vestluste läbiviijatele. Seda väljaõpet pakutakse kõikidele kooli pidajatele.

Mõju avaldumise sagedus on pidev, kuigi tegevus ise toimub harva (üks või enam kord aastas).

Ebasoovitava mõju risk võib peituda sellest, et uude kohustusse suhtutakse pealiskaudselt ning tegevust viiakse läbi formaalselt (kohustuse täitmiseks), ise selle olulisusesse tegelikult uskumata.

Mõju sihtrühm: muud kooliga puutumuses olevad isikud (õpilased, õpetajad, lapsevanemad jne), üldsus

Mõju sihtrühma suurus on kooliti ja piirkonniti väga erinev ning ei ole seetõttu võimalik välja tuua ka umbkaudselt.

Mõju valdkond: mõju haridusele

Mõju kirjeldus

Täpsemalt mõjutab muudatus (koolijuhiga arenguestluse korraldamine) haridusteenuse kvaliteedi ühtlustamist. Kui kooli direktori areng on läbi arenguestluse korraldamise senisest enam toetatud ja tagasisidestatud, siis avaldab see omakorda mõju laiemalt haridusteenuse kvaliteedile: koolijuht oskab läbi selle enam toetada teisi koolitöötajaid (sh õpetajad) ning koolitöötajad omakorda õpilasi; koolijuht on teadlikum, kuidas (haridus)asutust ja selle arengut juhtida. Riigi poolt on tagatud tugi tööriistade ja väljaõppe näol kohalike omavalitsustele ja eraõiguslikele juriidilistele isikutele (kes erakoole peavad), et viimastel oleks suutlikkus arenguestlusi koolijuhiga kvaliteetselt praktikas korraldada.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on keskmine. Muudatus mõjutab eelduslikult enam neid koole ja nendega kokkupuutuvaid isikuid, kus arenguestlusi koolijuhiga seni üldse ei tehtud või kus see viiakse edaspidi läbi mõtestatult ning professionaalselt. Mõju ulatust sihtrühmale mõjutab koolijuhi isik, kui suure vastutuse viimane võtab, et olla ise aktiivne õppija, planeerida, hinnata ja juhtida oma õppimist ning professionaalset arengut. Mõju ulatust mõjutab see, kuidas ja kui mõtestatult arenguestlusi läbi viiakse. Kindlasti mõjutab ka see, millised tööriistad riik omaltpoolt pakub arenguestluste läbiviijatele.

Mõju avaldumise sagedus on pidev. Arenguestluste läbiviimine mõjutab sihtrühma igapäevaselt.

Ebasoovitava mõju risk sihtrühmale puudub.

6.3. Koolijuhiks värbamine

Mõjutatud sihtrühmad on koolijuhiks kandideerivad isikud, koolide pidajad, Eesti Koolijuhtide Ühendus, muud kooliga puutumuses olevad isikud, riik.

Mõju sihtrühm: koolijuhiks kandideerivad isikud

Sihtrühma suurust ei ole võimalik täpselt määratleda. See sõltub koolijuhina end realiseerida soovivate isikute arvust ning potentsiaalsetest vabadest direktori ametikohtadest (viimane võib ajas väga palju varieeruda).

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju kirjeldus

Muudatuse tulemusel on edaspidi haridus- ja teadusministri poolt kehtestatud üle Eesti ühtne üldhariduskooli direktori vaba ametikoha täitmiseks korraldatava konkursi läbiviimise kord (välja arvatud erakoolid). Seni kehtestas selle iga kooli pidaja ise, mis tähendas, et üle Eesti oli ca 100 erinevat korda. Erakooliseaduse § 6 lõike 1 punkti 5 kohaselt märgitakse erakooli põhikirjas muuhulgas direktori määramise ja tagasikutsumise kord. Seega on tegemist olukorraga, kus erakooliseaduses on kehtestatud eriregulatsioon ning seetõttu põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 71 lõikes 6 sätestatu juba täna erakoolidele ei laiene. Nimelt on põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 1 lõikes 2 sätestatud, et eraõigusliku juriidilise isiku asutusena tegutsevatele koolile kohaldatakse põhikooli- ja gümnaasiumiseadust niivõrd, kuivõrd erakooliseaduses ei sätestata teisiti.

Seega muudatuse tulemusel ühtlustub direktori vaba ametikoha täitmiseks väljakuulutatava konkursi läbiviimise praktika üle Eesti. Seega kui koolijuhiks kandideeriv isik kandideerib mitmesse kooli koolijuhiks ning need koolid on erinevate pidajate pidada, siis on kandideerimist puudutav regulatsioon edaspidi ühtne. See omakorda muudab lihtsamaks koolijuhtimisse tuleku. Vastavas korras nähakse muuhulgas ette ka üleriigilise koolijuhtide ühenduse esindaja kaasamise kohustus (komisjoni töösse), mis vähendab tõenäosust, et väljakuulutatud konkurss on formaalne (tehtud selleks, et pidaja jaoks meelepärane isik lihtsalt ametisse määrata).

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on keskmine. Ühtne (ühest õigustloovast aktist tulenev) kord ning üleriigilise koolijuhtide ühenduse esindaja kaasamise kohustus (konkursikomisjoni) tagab selle, et direktori vaba ametikoha täitmine on edaspidi läbipaistvam, ausam ja toimub ühtsete reeglite alusel. Kuna koolijuhtide ühenduse esindajat seni kaasatud ei olnud, siis on muudatuse mõju ulatus kooli pidajati küllaltki sarnane.

Mõju avaldumise sagedus sihtrühmale on harv, kuna tõenäoliselt üks ja sama füüsiline isik muudatusest enamasti mitmeid kordi mõjutatud ei saa olema. Kindlasti on ka neid, kes aastate jooksul siiski enam kui kolme kooli direktoriks kandideerivad, kuid ka sellisel juhul on muudatuse mõju isikule aastate peale hajutatud.

Ebasoovitava mõju kaasnemise riski sihtrühmale ei kaasne.

Lisaks sellele võib kaasneda mõju võrdsetele võimalustele, kuna laiapõhjalisema konkursikomisjoni (kus lisaks kooli pidajale on ka muid liikmeid – Eesti Koolijuhtide Ühenduse esindaja jne) olemasolu tagab suurema võimaluse koolijuhina tööle asuda laiemal hulgal ühiskonnaliikmetel, kuivõrd väheneb eelduslikult isikupõhine sõltuvus kooli pidajast (poliitilised seosed, isiklikud tutvused jne). Väheneb tõenäosus, et valituks osutub isik, kes on kooli pidaja jaoks meelepärane muul põhjusel kui erialane pädevus.

Mõju sihtrühm: koolide pidajad (kohalikud omavalitsused; riik (Haridus- ja Teadusministeeriumi kaudu)

Sihtrühma suurus on 80 (kohalikud omavalitsused ja riik).

Mõju valdkond: mõju riigiasutuse ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele

Mõju kirjeldus

Muudatusel on mõju nii kohalike omavalitsuste kui ka riigiasutuse (Haridus- ja Teadusministeerium) (töö)korraldusele. Koolijuhhi ametikoha täitmiseks on kooli pidajad pidanud moodustama vastavad konkursikomisjonid, edaspidi on plaanis sätestada haridus- ja teadusministri määrusega (mis antakse seaduses muudetud volitusnormi alusel) selle komisjoni koosseisu kuuluvad isikud (asjakohaste huvigruppide esindajad). Kindlasti hakkab konkursikomisjoni liikmeks olema Eesti Koolijuhtide Ühenduse esindaja. Kuna konkursikomisjoni töös osalevad edaspidi ka isikud, kes ei ole kooli pidaja (tööandja) esindajad, siis tähendab see, et korraldada tuleb nõ majaväliste isikute kaasamist (nendega konkursitoimingute läbiviimise tähtaegade kooskõlastamist, arutamist jne) ja ühtlasi koostööd.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on keskmine. Konkursikomisjoni moodustamise kohustus tulenes ka varem kehtestatud kordadest. Muudatus halduskoormuses seisneb selles, et nüüd tuleb konkursikomisjoni üheks liikmeks kaasata Eesti Koolijuhtide Ühenduse esindaja. See halduskoormust olulisel määral siiski ei suurenda. Muudatus võimaldab kooli pidajal näiteks ühe liikme võrra kohalike (pidaja enda) isikute ringi vähendada, mis aitab ühtlasi osaliselt halduskoormust ka vähendada.

Mõju avaldumise sagedus on harv, kuna suur osa koolide pidajatest peab ühte või kahte üldhariduskooli, mis tähendab, et konkursikomisjonil on tööd harva – üksnes siis, kui direktori vaba ametikoht on tekkinud. Paljud koolijuhhid on tihti ametis kümme või enam aastat, mis tähendab, et ühte kooli pidaval koolipidajal kaasneb mõju ca üks kord kümne aasta jooksul.

Ebasoovitava mõju risk sihtrühma jaoks on väike. Ühe lisaeksperti lisandumine konkursikomisjoni töösse tagab selle, et kogu protsess on kvaliteetsemalt ja läbipaistvamalt läbi viidud, mis peaks olema ka kooli pidaja huvides.

Mõju sihtrühm: Eesti Koolijuhtide Ühendus

Tegemist on koolijuhtide üleriigilise esindusorganisatsiooniga, mille tegevuse eesmärgiks on ühendada Eesti koolijuhte, aidata liikmeid nende professionaalses arengus ja esindada koolijuhte nii siseriiklikult kui rahvusvahelisel tasandil. Organisatsiooni õiguslik vorm on mittetulundusühing.

Mõju valdkond: majanduslikud mõjud

Mõju kirjeldus

Muudatustega kaasnevad sihtrühmale majanduslikud mõjud, täpsemalt mõju halduskoormusele, kuna nimetatud organisatsiooni esindajad hakkavad kuuluma koolide pidajate poolt moodustatud konkursikomisjonidesse, eesmärgiga olla koolide pidajatele toeks koolijuhtide värbamisel.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus (halduskoormusele) on keskmine. Tegemist on eelnevalt nimetatud organisatsiooni enda poolt soovitud ülesandega, et aidata seeläbi kaasa koolijuhtide pädevuse ühtlasele tõusule riigis. Värbamisega tuleb kindlasti tegeleda jooksvalt (uued tegevust alustavad koolid; koolid,

kus direktorid on töölt lahkunud jne). Halduskoormust mõjutatud isikule on keeruline ette hinnata, kuna see sõltub otseselt vabade ametikohtade hulgast, mida mõjutavad nii töölt lahkuvate koolijuhtide arv; muudatused koolivõrgus (mis toovad kaasa uue kooli tekke) jne. Halduskoormust mõjutab ka see, kas koolijuhi ametikoht täidetakse nõ alaliselt või siis ajutiselt kohusetäitjaga (konkurssi korraldamata). Täna alustab töötamist direktori ametikohal keskmiselt 60 isikut aastas.

Mõju avaldumise sagedus sihtrühmale on pidev, mitte ühekordne.

Ebasoovitava mõju riskina saab välja tuua selle, et Eesti Koolijuhtide Ühenduse liikmeskonnas ei pruugi olla piisavalt motiveeritud ja pädevaid liikmeid igas Eesti piirkonnas ning ühendusel ei pruugi olla haldussuutlikkust seda tööd koordineerida, et koolijuhid osaleksid värbamiskonkurssidel. Riski vähendab asjaolu, et Eesti Koolijuhtide Ühendus on ise väljendanud valmisolekut osaleda värbamisel.

Mõju sihtrühm: muud kooliga puutumuses olevad isikud (õpilased, õpetajad, lapsevanemad jne), üldsus

Mõju valdkond: mõju haridusele

Täpsemalt mõjutab muudatus haridusjuhtimist ja selle kaudu hariduse kvaliteeti. Suuremat juhtimiskvaliteeti tagava tegevuse (laiapõhjalisem komisjon, kus on suurem ekspertteadmine) kaudu tagatakse õpilastele kvaliteetsema hariduse kättesaadavaks tegemine. Kool saab tööle kandideerivate isikute ringist võimalikult pädeva ja suure arengupotentsiaaliga juhi. Selline isik saab juhtimistöörüistu kasutades võimalikult tõhusalt mõjutada ülejäänud koolimeeskonda (teisi koolitöötajaid), kes koostöös tagavad kooli arengu soodsas suunas, millest omakorda saavad kasu ka õpilased ja lapsevanemad.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on keskmine. Mõju on ulatuslikum kindlasti nendel juhtudel, kui tööle kandideerijaid on vastavasse kooli enam kui üks või kaks isikut.

Mõju avaldumise sagedus on pidev. Kui igakordselt saab tööle võetud parim võimalik kandidaat, kelle pädevus tööle asudes on kõrge ning kes on samal ajal huvitatud ka enda täiendavast arendamisest, siis avaldab see tõenäoliselt pikaajalist mõju ka vastavas koolis, piirkonnas ja võimalik, et ka laiemalt.

Ebasoovitava mõju risk sihtrühmale puudub.

Mõju sihtrühm: riik

Mõju valdkond: mõju riigivalitsemisele

Mõju kirjeldus

Täpsemalt avaldab muudatus mõju (riigi)elarvele. Selleks, et Eesti Koolijuhtide Ühendus saaks oma panuse koolijuhtide värbamiseks anda, on vajalik nimetatud organisatsiooni senisega võrreldes mõnevõrra enam rahaliselt toetada ning kindlasti ka üldisemalt võimestada. Nimelt

kaasnevad konkursikomisjoni töös osalemisega töajõukulud (vãrbajale) ning tegevuse koordineerimisega seonduvad töajõukulud (organisatsioonile).

Selleks, et tagada, et tugevad juhid kandideeriks ka maapiirkondade koolide juhtideks, tuleb koolide pidajatel pakkuda maapiirkondadesse siirdujatele lisahüvesid, mis on seotud riigieelarve kuludega. Maapiirkonnad väikeste koolide ja/või vähem ahvatleva elukeskkonnaga (tihtipeale puudulik meelelahutus, puudulikud teenused, vananev elanikkond jne) ei pruugi olla uuele ametisse kandideerivale isikule esimeseks valikuks. Tagamaks koolijuhi vãrbamisprotsessi edukuse, peab kooli pidaja panustama koolijuhi töötasusse või heale transpordihenduse korraldamisse.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus sihtrühmale on keskmine.

Mõju avaldumise sagedus on pidev, kuna kulud riigile (riigieelarvele) kaasnevad iga-aastaselt.

Ebasoovitava mõju kaasnemise risk on madal, kuna täiendav kulu riigieelarvele on suhteliselt väike.

6.4. Koolijuhi atesteerimine

Mõjutatud sihtrühmad on koolijuhid, koolid (kui organisatsioonid), koolide pidajad, Eesti koolijuhte koondav ja esindav organisatsioon (Eesti Koolijuhtide Ühendus), riik, täienduskoolitusasutused ja ülikoolid.

Mõju sihtrühm: koolijuhid

Mõjutatud sihtrühma suurus on u 470 (direktorit), millele lisanduvad jooksvalt uued koolijuhid.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju kirjeldus

Muudatus aitab koolijuhil saada oma senisele tööle ja arengule vajalikku objektiivset ja asjatundlikku tagasisidet. Tagasiside objektiivsus tagatakse sellega, et atesteerimist läbiviivate isikute (atesteerijate) ring on laiapõhjaline ja võimalikult sõltumatu (kooli pidaja/tööandja esindaja kõrval ka oma valdkonna eksperdid ja praktikud koolijuhtide esindusorganisatsioonist). Atesteerimise käigus tuvastatakse eelduslikult ka atesteeritava arengukohad: see on äärmiselt vajalik, et koolijuhi edasist arengut oleks tööandjal võimalik toetada. Seega aitab atesteerimine seada koolijuhi arengut soodustavaid sihte järgmiseks perioodiks. See tähendab, et kindlasti mõjutab muudatus koolijuhi heaolu – toetatud areng võimaldab tööd edaspidi paremini teha ning soodustab ühtlasi ka kooli arengut tervikuna ning inimestevahelisi suhteid ja toetab koolikultuuri.

Muudatusel on mõju sellele, et koolijuhina töötav isik oleks kohustatud senisest enam panustama enda professionaalsesse arengusse nii atesteerimise läbimise, töösuhte jätkamise kui edaspidi konkurentsivõimelisena olemise eesmärgil. Kuigi töölepingu seaduse § 15 lõike 2 punktist 4 tuleneb töötaja kohustus osaleda oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitustel, siis alati seda kohustust ei täideta. Nimetatud säte eeldab, et töötaja vastutab ise

oma professionaalse arengu eest. Elukestva õppe põhimõttest lähtudes on karjääriarengu oluline eeldus töötaja enda vajadus ja soov enesetäiendamiseks.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus sihtrühmale on kõrge. Mõjutatud isikute hulk aasta kohta on ca 100 koolijuhti ehk viiendik koolijuhtidest.

Mõju avaldumise sagedus on pidev. Kuigi atesteerimine toimub üks kord viie aasta jooksul, on selle mõju koolijuhi arengule pidev, sest atesteerimise ettevalmistamine toimub muuhulgas ka iga-aastase arenguveestluse käigus.

Isegi kui väga tugeva koolijuhi tegevuses ja arengus ei tuvastata olulisi arendamis- ja parendamisvajadusi, on tagasiside hetkeolukorrast koolijuhi jaoks ikkagi oluline. Atesteerimine kui tööalase hindamise protsess võib koolijuhi jaoks olla ajamahukas, sest oma tööd ja juhtimisviise tuleb atesteerimise jaoks põhjalikult analüüsida. Ka võib atesteerimiskomisjonis läbi viidav atesteerimisvestlus koolijuhi jaoks olla stressirohke. Vaatamata sellele, et atesteerimise protsess toob kaasa ajutiselt suureneva ajakulu ning atesteerimisvestlus võib tekitada vaimset pinget, on atesteerimise ebasoovitava mõju risk pigem madal.

Mõju sihtrühm: kool, kui organisatsioon (koolitöötajad)

Mõjutatud sihtrühma suurus on u 500 (üldhariduskooli), koolitöötajate täpset arvu ei ole võimalik tuua, kuna neid andmeid EHIS-sse ei koguta. Kindlasti on see suurem kui 20 000.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju kirjeldus

Juhtimise kvaliteedi parendamise läbi paraneb ka kooli kui organisatsiooni üldine kultuur. See puudutab nii ühiselt taotletavaid väärtusi, sotsiaalseid norme, arusaamu jne. Organisatsiooni kultuuri paranemine mõjutab omakorda organisatsiooniliikmete (sh koolitöötajad) heaolu ja turvatunnet, mis koos õige personalipoliitikaga väljendub ka õppekvaliteedis.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on kõrge.

Mõju avaldumise sagedus on pidev. Süsteemselt ja professionaalselt arendatud ja toetatud juht soodustab vaimset ja füüsilist tervist ja heaolu toetava turvalise koolikeskkonna loomist.

Ebasoovitava mõju risk on madal. Kuna atesteerimine ei saa koolijuhile tõenäoliselt negatiivset mõju avaldada, siis ei saa see ebasoovitavat mõju avaldada ka koolijuhiga igapäevaselt töös kokku puutuvatele isikutele (selle kooli töötajatele).

Mõju sihtrühm: kooli pidajad (kohalikud omavalitsused, eraõiguslikud juriidilised isikud, riik (Haridus- ja Teadusministeeriumi kaudu)

Kooli pidaja (sh kohaliku omavalitsuse) esindajal tuleb osaleda koolijuhtide atesteerimiskomisjoni töös. Komisjoni töös osalevad kooli pidaja esindaja kõrval Eesti

Koolijuhtide Ühenduse esindajad. Atesteerimiskomisjoni töös osalemine on ühekordne tegevus, selle komisjoni töö intensiivsus sõltub sellest, kui palju on kohalikul omavalitsusel kooli pidada. Kui kohalikul omavalitsusel on pidada üks kool, siis on komisjonil põhjust koguneda (selle kooli pidaja vaatest) üks kord viie aasta jooksul. Kui aga on 10 kooli, siis on tegevust keskmiselt kaks korda aastas. Kuna üle 10 kooli on pidada vaid neljal kohalikul omavalitsusel Eestis, siis on muudatuse mõju kohalike omavalitsuste korraldusele pigem väike. Samuti avaldab muudatus sarnast mõju teistele koolipidajatele (eraõiguslikud juriidilised isikud, kes üldhariduskooli peavad ja riik läbi Haridus- ja Teadusministeeriumi). Halduskoormus erakooli pidavale isikule on pigem väike, kuna eraõiguslikud juriidilised isikud peavad mõne erandina üldjuhul siiski vaid ühte üldharidust andvat õppeasutust, mis tähendab seda, et atesteerimiskomisjoni töös tuleks osaleda üks kord viie aasta jooksul. Riigile (Haridus- ja Teadusministeeriumile) kaasnev halduskoormus on mõnevõrra suurem, kuna peetavate koolide arv (mis ühtlasi tähendab, et ka koolijuhtide arv) on suurem.

Rakendussätete järgi tuleb atesteerida 2027. aasta lõpuks koolijuhid, kes on töötanud selles konkreetses õppeasutuses 10 ja enam aastat (seaduse jõustumise hetke seisuga). See tähendab, et Tallinna linnas tuleb 2027. aasta lõpuks atesteerida 40, Tartu linnas 15, Pärnu linnas 13 ja Saaremaa vallas 7 koolijuhti. Kõikides teistes omavalitsustes jääb atesteeritavate direktorite arv alla 5.

2028. aasta lõpuks tuleb atesteerida koolijuhid, kes seaduse jõustumise hetkel on töötanud selles konkreetses õppeasutuses 5 kuni 9 aastat. See tähendab, et Tallinna linnas tuleb 2028. aasta jooksul atesteerida 18 ja Tartu linnas 7 koolijuhti. Teistes omavalitsustes jääb atesteeritavate direktorite arv alla 5.

2029. aasta lõpuks tuleb atesteerida koolijuhid, kes seaduse jõustumise hetkel on töötanud selles konkreetses õppeasutuses kuni 5 aastat. See tähendab, et Tallinna linnas tuleb 2029. aasta jooksul atesteerida 35, Tartu linnas 10, Saaremaa vallas ja Narva linnas 9 koolijuhti. Teistes omavalitsustes jääb atesteeritavate direktorite arv alla 5.

See tähendab, et suurem halduskoormus puudutab eelkõige Tallinna, Tartu, Pärnu ja Narva linna ning Saaremaa valda. Suuremates linnades on loodud ka rohkem ametikohti (linnaavalitsuses vm), mis võimaldab koormusi jagada erinevate ametnike/töötajate vahel.

Mõju sihtrühm: Eesti koolijuhte koondav ja esindav organisatsioon – Eesti Koolijuhtide Ühendus

Tegemist on koolijuhtide üleriigilise esindusorganisatsiooniga, mille tegevuse eesmärgiks on ühendada Eesti koolijuhte, aidata liikmeid nende professionaalses arengus ja esindada koolijuhte nii siseriiklikult kui rahvusvahelisel tasandil. Organisatsiooni õiguslik vorm on mittetulundusühing.

Kuna tegemist on mittetulundusühinguga, siis saab asuda seisukohale, et muudatusega kaasnevad majanduslikud mõjud – mõju mittetulundussektorile.

Mõju valdkond: mõju mittetulundussektorile

Mõju kirjeldus

Muudatus mõjutab nimetatud mittetulundusühingu koostööd eelkõige kohalike omavalitsustega (koolide pidajatega), aga ka riigiga. Nimelt on planeeritud, et Eesti Koolijuhtide Ühenduse liikmetel (koolijuhid) on oluline roll oma kolleegide atesteerimisel ning laiemalt toetaksid oma tegevusega koolijuhtide professionaalset arengut. See tähendab, et organisatsioon peab põhjalikult läbi mõtlema, millised koolijuhid on selle ülesande (atesteerimiskomisjoni töös osalemine) täitmiseks kõige sobilikumad ning koordineerima seda, et väljavalitud koolijuhid igakordselt saaksid oma ülesannet täita ning, et nad saaksid ka ülesande täitmiseks vajaliku koolituse. Lahenduse tugevuseks on asjaolu, et see soodustab enam ka avaliku- ja kolmanda sektori koostööd.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus sihtrühmale on keskmine. Kindlasti paarkümmend või enam koolijuhti saavad atesteerija ridades kaasa lüüa.

Mõju avaldumise sagedus on pidev, kuna ühes (kalendri)aastas tuleks atesteerida ca 100-t koolijuhti, mis tähendab, et atesteerimistegevus paigutub tõenäoliselt ühtlaselt kogu kalendriaastale, mistõttu mõjutab oluliselt ka Eesti Koolijuhtide Ühenduse igapäevatööd.

Ebasoovitava mõju kaasnemise risk on keskmine. Väga keeruline on ette ennustada, milline on koolijuhtide suutlikkus kogu planeeritud protsessi kaasa teha, kuna nimetatud isikute põhitöö on ikkagi konkreetse kooli juhtimine. Riigi poolt protsessi käivitamiseks ja läbiviimiseks vajaliku rahalise ressursi andmine ei pruugi tagada veel seda, et seaduses nõutud isikud saaksid igakordselt oma ülesannet täita. Eesti Koolijuhtide Ühendusel kui organisatsioonil on siin väga suur korralduslik roll, kuna praktikas võib olla vajadus asendada operatiivselt üks koolijuht teisega atesteerijate ridades, kui ilmneb mõni takistus ülesannete täitmisel.

2025. ja 2026. aasta jooksul toimub Eesti Koolijuhtide Ühenduse liikmetele ettevalmistus täienduskoolituse näol, mida pakub Tallinna Ülikool.

Seaduse jõustumise järgsetel aastatel võib atesteeritavate koolijuhtide arv olla esialgu suur ning jaguneda aasta lõikes ebaühtlaselt: esialgsete prognooside kohaselt tuleb 2027. aasta jooksul läbida ligikaudu 160, 2028. aasta jooksul 80 ja 2029. aasta jooksul 220 koolijuhil atesteerimine.

Mõju sihtrühm: üldsus, kõik haridussüsteemiga kokku puutuvad isikud

Mõju valdkond: mõju hariduse kvaliteedile

Mõju kirjeldus

Muudatusest on mõjutatud hariduselu korraldus ja haridussüsteem tervikuna. Muudatus avaldab mõju hariduse kvaliteedile, kuna koolijuhtimise kvaliteet mõjutab olulisel määral koolis toimuva õppe kvaliteeti. Enda arendamisest vähe huvituv koolijuht ei nõua tõenäoliselt enda arendamist ka teistelt koolitöötajatelt (sh õpetajad), kes omakorda on vahetu õppe- ja kasvatustegevuse läbiviija. Vahetu õppe- ja kasvatustegevuse läbiviija mõju õpilaste õppele ja arengule on väga suur. Lisaks sellele ei ole oma arengust mitte huvituv koolijuht tõenäoliselt isik, kes panustaks olulisel määral kooli arengukavas personali arengu kõrval ka kooli kui organisatsiooni arendustegevustele. Koolijuhil atesteerimine omab mõju laiemalt ka hariduse üleriigilisele kvaliteedile – kooli õppekvaliteedi eest seismine ja parendamine aitab hoida Eesti haridust rahvusvahelises pildis ning aitab tagada Eesti hariduse ühtlaselt kõrget kvaliteeti.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on keskmine. Muudatus mõjutab eelduslikult enam neid isikuid, kellel on kokkupuude haridusasutusega, mille juht on seni vähem tegelenud enese ja organisatsiooni arenguga.

Mõju avaldumise sagedus on pidev. Eelduslikult atesteerimise läbinud isik tegeleb ka sellele järgneval perioodil süstemaatiliselt enese arendamisega, kuna ettevalmistus järgmiseks atesteerimiseks algab eelmise läbimisest.

Ebasoovitava mõju risk sihtrühmale puudub.

Mõju sihtrühm: riik

Mõju valdkond: mõju riigivalitsemisele

Mõju kirjeldus

Kaasneb mõju ka riigivalitsemisele kulude suurenemise kujul. Selleks, et Eesti Koolijuhtide Ühendus saaks oma panuse koolijuhtide atesteerimiseks anda, on vajalik nimetatud organisatsiooni senisega võrreldes enam rahaliselt toetada. Atesteerimiskomisjoni töös osalemisega kaasnevad haldus- ja tööjõukulud (organisatsioonile tervikuna ja atesteerijatele). Eesti Koolijuhtide Ühendus on hinnanud esialgseks aastaseks kuluks värbamis- ja atesteerimiskomisjonides osalemiseks 100 000 eurot, mis on plaanis katta Haridus- ja Teadusministeeriumi strateegilise partnerluse eelarvest.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus sihtrühmale on keskmine.

Mõju avaldumise sagedus on pidev, kuna kulud riigile (riigieelarvele) kaasnevad iga-aastaselt.

Ebasoovitava mõju kaasnemise risk on madal, kuna täiendav kulu riigieelarvele on suhteliselt väike.

Mõju sihtrühm: täienduskoolitusasutused ja ülikoolid

Mõju valdkond: majanduslik mõju

Mõju kirjeldus

Muudatusega kaasneb täpsemalt mõju ettevõtlusele. Keskse atesteerimise süsteemi loomine eeldab, et koolijuht arendab ennast pidevalt ja omandab teatud kompetentsid, et vastata nõuetele, mille täitmist atesteerimise käigus kontrollitakse. See omakorda tähendab seda, et koolitusturg peab pakkuma vajalikke koolitusi. Koolituste läbiviimine tagab läbiviijatele tulu ning ühtlasi ka avaldab mõju ettevõtlusele. Samuti tuleb ülikoolidel ette valmistada koolijuhte, kes teisi koolijuhte hindama (atesteerima) asuvad. Hindamise- ja tagasisidestamise pädevusi on tarvis tõsta ka kooli pidajatel.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus sihtrühmale on keskmine. Keskmine seetõttu, et koolijuhid tegelevad ka täna enda arendamisega, kuid tõenäoliselt kohustuslik atesteerimine vähemalt iga viie tööaasta tagant sunnib koolijuhte fookuseeritumalt sellega tegelema, mis võib väljenduda selles, et põhjalikumalt valitakse ka koolitusi, millel osaleda jne. See omakorda tähendab, et täienduskoolitusasutused ja ülikoolid peaksid mõju ühe sihtrühmana pakkuma vastavalt nõudlusele koolitusi, et koolijuhtide eneseareng oleks parimal viisil toetatud. Kindlasti tuleb arvestada koolitavate arvu tõusuga, kuna kõik üldhariduskooli juhid ei tegele täna tõenäoliselt piisavalt enda koolitamisega.

Mõju avaldumise sagedus on pidev, kuna koolijuhtide enesearenguks vajalikke koolitusi tuleb pidevalt pakkuda, arvestades seda, et atesteerimine ei ole mõeldud ühekordse tegevusena.

Ebasoovitava mõju risk on väike. Mõjutatud sihtrühm tegeleb ka täna koolijuhtide koolitamisega, mis tähendab, et oma senist tegevust ei ole vaja kardinaalselt muuta, vaid lihtsalt kaasajastada vastavalt turu nõudlusele.

6.5. Õpetaja kvalifikatsiooninõuete (rakendussätte) muutmine

Õpetaja kvalifikatsiooninõuded (nõu põhinõuded) on kehtestatud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74¹ lõigetes 4 ja 5. Sama seaduse §-s 99 on sätestatud rakendussätted neile õpetajatele, keda loetakse põhinõudeid täitmata kvalifikatsiooninõuetele vastavaks. Kehtiva § 99 lõike 1 esimese lause kohaselt loetakse põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja ja õppealajuhataja kvalifikatsiooninõuetele vastavaks enne 2013. aasta 1. septembrit põhikoolis või gümnaasiumis õpetajana või õppealajuhatajana või kutseõppeasutuses üldharidusainete õpetajana töötavad või töötanud isikud, kes on enne 2013. aasta 1. septembrit omandanud pedagoogilise keskeri- või kõrghariduse. Käesoleva eelnõuga jäetakse üks osa seaduses olevast lause tekstist (enne 2013. aasta 1. septembrit põhikoolis või gümnaasiumis õpetajana või õppealajuhatajana või kutseõppeasutuses üldharidusainete õpetajana töötavad või töötanud) välja.

Mõju sihtrühm: õpetajad

Muudatus mõjutab õpetajana töötavaid isikuid, kes ei ole kvalifikatsiooninõudeid täitnud ning keda ei saa ka seaduse rakendussätete alusel lugeda kvalifikatsiooninõuetele vastavaks seetõttu, et nad ei olnud 1. septembri 2013. a seisuga koolis tööl või ei töötanud koolis enne nimetatud kuupäeva.

EHISesse kogutud pedagoogide kvalifikatsioonide andmetes ei ole eristatud pedagoogilise keskeri- või kõrghariduse omandanud, puudub ka ülevaade õpetajakoolituse õppekavadest läbi ajaloo ning üle riigipiiride. Küll on aga võimalik leida erinevate andmetunnuste alusel (näiteks lõpetatud eriala/õppekava nimetus) õpetajate hulk, kes on enne 1. septembrit 2013. a lõpetanud EHISse andmetel võimaliku pedagoogilise õppekava või eriala ning need õpetajad on omandanud keskeri- ja kõrghariduse vahelise kvalifikatsiooni või sellest kõrgema kvalifikatsiooni²⁴.

²⁴ EHISse andmebaasi pedagoogide kvalifikatsioonide andmetesse (alates EHISse loomisest) kogutud pedagoogide lõpetatud õppekavade ja erialade nimetustest valiti analüütiku poolt parima teadmise põhjal välja need õppekavade ja erialade nimetused, mis sisaldasid märksõnu *õpetaja*, *õpetamine*, *pedagoog* (selle alusel filtreeritakse andmetest

2023/2024. õppeaastal töötas üldhariduses kokku 17 483 õpetajat²⁵, kellest u 8300 õpetajat (u 48%) oli enne 1. septembrit 2013. a lõpetanud võimaliku pedagoogilise õppekava või eriala ning omandanud kesk- ja kõrghariduse vahelise kvalifikatsiooni või sellest kõrgema kvalifikatsiooni. Nendest u 8300 õpetaja hulgas oli kvalifikatsiooninõuetele vastavaid õpetajaid 95% ning kõigest 5% (u 440 õpetajat) huvialuse grupi õpetajatest ei vastanud õpetajate kvalifikatsiooninõuetele. 2019/2020 – 2023/2024. õppeaasta andmed näitavad, et nimetatud õpetajate grupis on õpetajate arv vähenenud (2019/2020. õppeaastal kuulus sellesse gruppi u 8730 õpetajat), kvalifikatsiooninõuetele mittevastanud õpetajate osakaal on kasvanud 3%-lt 5%-le. Vaatlusaluse õpetajate grupi vähenemine tuleneb sellest, et õpetajaskonnas vahetub igal õppeaastal teatud hulk õpetajaid ning peale on tulemas õpetajad, kes on omandanud hariduse peale 1. septembrit 2013. aastal.

Seega EHISE andmed näitavad, et eespool kirjeldatud kriteeriumide alusel välja valitud õpetajate grupi puhul ei ole tegemist suure õpetajate grupiga.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju kirjeldus

EHISE 2023/2024. õppeaasta andmed näitavad, et koolides töötab õpetajana ka isikuid, kes on enne 2013. aasta 1. septembrit omandanud pedagoogilise keskeri- või kõrghariduse, kuid ei ole enne nimetatud kuupäeva kooli tööle asunud, ning ei ole täitnud seetõttu praegu kehtivaid põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74¹ lõigetest 4 või 5 tulenevaid nõueteid ning töötavad sellest johtuvalt koolis tähtajalise töölepingu alusel. Need isikud saab muudatuse järgselt lugeda kvalifikatsiooninõuetele vastavaks ning koolijuht saab selliste õpetajatega sõlmida edaspidi tähtajatud töölepingud.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on väike, kuna mõjutatud isikute osakaal ei ole kuigi suur. 2023/2024. õppeaasta andmetel oli üldhariduse õpetajaskonnas vaid umbes 3% (u 440) neid õpetajaid, kes olid enne 1. septembrit 2013. a lõpetanud EHISE andmetel võimaliku pedagoogilise õppekava või eriala ning omandanud kesk- ja kõrghariduse vahelise kvalifikatsiooni või sellest kõrgema kvalifikatsiooni ning ei vastanud kvalifikatsiooninõuetele.

välja ka *pedagoogika* märksõna sisaldavad õppekavade ja erialade nimetused), *didaktika*, *lehrer*, *utšitel/utsitel*, *oppetaja*, *professeur*. Õppekavade ja erialade nimetustest jäeti omakorda välja need, mille nimetused sisaldasid viiteid täienduskoolitusele, kutseõpetajate koolitusele, kutse omandamisele. Nii leiti need õpetajad, kes on omandanud pedagoogilise hariduse. Kesk- ja kõrghariduse omandamine tähendab seda, et vaatluse alla tuleb võtta õpetajad, kes on omandanud kas kesk- ja kõrghariduse vahelise kvalifikatsiooni, rakenduskõrghariduse või bakalaureusekraadi või vastava kvalifikatsiooni, magistrakraadi või vastava kvalifikatsiooni, magistri- ja doktorikraadi vahelise kvalifikatsiooni või doktorikraadi. Eripedagoogika õppekavad on arvatud õpetajakoolituse alla, kuna eripedagoogika lõpetanud on saanud läbi ajaloo ettevalmistuse töötada erivajadustega lastega (praegu peab olema omandatud eripedagoogika magistrakraad, et saada ettevalmistus õpetajatööks erivajadustega lastega, läbi ajaloo õppetase kriteerium ei ole teada).

²⁵ Üldhariduse õpetajad: õpetajad ja klassiõpetajad ning juhid (direktorid, õppealajuhatajad) ning tugispetsialistid (eripedagoogid, logopeedid, koolipsühholoogid, sotsiaalpedagoogid), kes tegelevad õppetööga. Üldhariduse õpetajate hulgas on ka MUBA põhikooli ja gümnaasiumi õpetajad ning kutseõppeasutustes läbi viidava mittestatsionaarse üldharidusõppe õpetajad.

Mõju avaldumise sagedus on pidev. Isikud on edaspidi loetud kvalifikatsiooninõuetele vastavaks ning jätkavad töötamist tähtajatu töölepingu alusel, mis tagab neile ka suurema kindlustunde töösuhte püsivusel.

Võimaliku ebasoovitava mõju riskina saab välja tuua, et muudatus toob kaasa selle, et peale muudatuse rakendumist tuleb koolijuhil hinnata kvalifikatsiooninõuetele vastavateks ka koolieelikute, kutseõpetajate, eripedagoogika ning ka huvihariduse õpetajaid ettevalmistanud õppekavade lõpetanud, sest nende kõigi puhul on tegemist pedagoogilise kõrgharidusega. Ebasoovitava mõju risk võib seisneda ka selles, et isikud, kes omandasid pedagoogilise hariduse enne 2013. aastat ja kellel puudub varasem töökogemus õpetajana, ei pruugi omada ajakohaseid kompetentse. Riski maandamiseks on oluline, et koolijuhid pakuksid neile õpetajatele tööalast tuge ja suunaksid need õpetajad täiendusõppesse.

Mõju valdkond: majanduslik mõju

Mõju kirjeldus

Õpetajate sihtrühma, keda muudatus mõjutab, saab muudatuse järgselt hinnata koolijuht kvalifikatsiooninõuetele vastavaks ning koolijuht saab selliste õpetajatega sõlmida edaspidi tähtajatud töölepingud, mis võib teatud juhtudel tõsta õpetaja töötasu (kui koolis on kvalifikatsiooninõuetele vastavate õpetajate palk kõrgem kvalifikatsiooninõuetele mittevastavate õpetajate palgast). Tähtajatu tööleping ja vahest kõrgem töötasu võivad omakorda anda võimaluse parandada õpetaja ja õpetaja perekonna heaolu, näiteks on suurem kindlustunne võtta pikaajalist laenu jne.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on väike, sest mõjutatud isikute arv ja osakaal ei ole suur. 2023/2024. õppeaasta andmetel oli üldhariduse õpetajaskonnas vaid umbes 3% (u 440) neid õpetajaid, kes olid enne 1. septembrit 2013. a lõpetanud EHISE andmetel võimaliku pedagoogilise õppekava või eriala ning omandanud kesk- ja kõrghariduse vahelise kvalifikatsiooni või sellest kõrgema kvalifikatsiooni ning ei vastanud kvalifikatsiooninõuetele. Neist u 440 õpetajast töötas 2023/2024. õppeaasta andmetel tähtajatu lepinguga u 150 õpetajat (mis näitab, et osadel juhtudel on koolijuhid eiranud tähtajalise lepingu nõuet) ja tähtajalise lepinguga töötas u 300 õpetajat. Seega on mõjutatud õpetajate grupp veelgi väiksem.

Mõju avalduse sagedust on keeruline hinnata, sest pole teada, kui paljudes koolides on kvalifikatsiooninõuetele vastavate õpetajate töötasu kõrgem kvalifikatsiooninõuetele mittevastavate õpetajate töötasust (õpetaja töötasu alammäär kehtib hetkel kehtiva seaduse alusel kõigile õpetajatele olenemata kvalifikatsiooninõuetele vastavusest). Mõjutatud sihtrühmale avaldub mõju ainult sel juhul, kui kooli pidaja või koolijuht on tekitanud õpetajate palkades õpetajate kvalifikatsiooninõuetele vastavusest lähtuva diferentsi.

Ebasoovitava mõju risk sihtrühmale puudub.

Mõju sihtrühm: kõik isikud, kes on enne 2013. aasta 1. septembrit omandanud pedagoogilise keskeri- või kõrghariduse, kuid ei tööta õpetajana

Mõjutatud sihtrühma suurust on täpselt kindlaks teha võimatu. Teada on see, et 2021. aastal läbi viidud rahvaloenduse andmetel (seisuga 31. detsember 2021. a) oli Eestis 20-79. aastaseid

inimesi 380 572, kelle kõrgeimaks haridustasemeks oli kõrgharidus või keskeriharidus keskhariduse baasil. EHISE kõrghariduse õppurite andmed näitavad, et perioodil 2018/2019 – 2022/2023. õppeaasta oli kõigist kõrghariduse tasemel õpingute lõpetanutest õpetajakoolituse lõpetanud keskmiselt 8%. Need andmed aga pole piisavad, et leida mõjutatud sihtrühma suurus.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju kirjeldus

Eestis on isikuid, kes on oma eelneva elu jooksul omandanud pedagoogilise keskeri- või kõrghariduse, kuid kes ei ole kunagi kooli tööle läinud (nõ potentsiaalsed õpetajad). Muudatuse tegemise järgselt võivad sellised isikud senisest enam kaaluda võimalust õpetajana tööle asuda, kuna töötamine on muudatuse jõustumise järgselt võimalik tähtajalise töölepingu asemel tähtajatu töölepinguga, mis võib isikute jaoks teha õpetajana töötamise atraktiivsemaks.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on keskmine, kuna ei ole teada palju on selliseid isikuid, kes on enne 1. septembrit 2013. a omandanud pedagoogilise keskeri- või kõrghariduse ning kes ei ole 11 ja enama aasta jooksul kooli tööle asunud, kuid soovivad selle teoks teha nüüd.

Mõju avaldumise sagedus sihtrühmale on pidev, sest mõjutatud sihtrühm hinnatakse kooli õpetajana tööle asumisel kvalifikatsiooninõuetele vastavaks, töötamist tähtajatu töölepingu alusel, mis tagab neile ka suurema kindlustunde töösuhte püsivusel.

Ebasoovitavate mõjude risk sihtrühmale puudub.

Mõju sihtrühm: koolijuhid

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju kirjeldus

Õpetajate kvalifikatsiooninõuetele vastavust hindab kooli direktor. Seega peab info kavandatavatest muudatustest jõudma koolijuhtideni ning koolijuht peab seisma ka ise selle eest, et olla kursis kõigi õpetajate kvalifikatsiooninõudeid puudutavate muudatustega. See on ülioluline, kuna neist muudatustest lähtuvalt peavad direktorid hindama korrektselt värvatavate õpetajate või ümberhindama olemasolevate õpetajate nõuetele vastavust.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju on ulatuslik, see puudutab u 470 üldhariduskooli juhti.

Muudatuse mõju sagedust on keeruline hinnata, see avaldub, kui koolijuht värbab mõjutatud gruppi kuuluva õpetaja. Täna ei ole sihtrühma kuuluvaid potentsiaalseid õpetajakandidaate kuigi palju, seega mõju ei saa olla väga sage.

Ebasoovitava mõjuna võib tekkida olukord, kus koolijuhil võib olla keeruline hinnata mõjutatud sihtrühma kuuluvat võimalikku õpetajakandidaati või juba töötavat õpetajat, sest

puudub ülevaade õppekavadest ja erialadest läbi aja, mille lõpetamisel on õpetaja saanud pedagoogilise keskeri- või kõrghariduse.

Mõju sihtrühm: riik (teavitustöö)

Mõju valdkond: mõju riigivalitsemisele

Mõju kirjeldus

Seadusemuudatuse kavandab ja rakendab riik. Seetõttu on ka riigi ülesandeks teavitada ja selgitada õigeaegselt muudatusest mõjutatud sihtrühmi muudatuse rakendumise ajast ja selle sisust. Teavitust saab läbi viia infotundide või -päevade korraldamisega, infot aitavad jagada ja muudatuse sisu täpsemalt mõista juhendmaterjalid, mis peavad olema lihtsasti kättesaadavad mõjutatud sihtrühmadele.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Kavandatav muudatus võib potentsiaalselt mõjutada kõiki Eesti üldhariduskoole, kõiki inimesi, kes on enne 2013. aasta 1. septembri omandanud pedagoogilise keskeri- või kõrghariduse, kuid ei tööta õpetajana ning praegu juba töötavaid õpetajaid, kes võiksid olla selle muudatuse sihtrühmaks. Seega on mõju üle-eestiline ning laialdane, teavitustööd tuleb teha üle-riigiliselt.

Mõju avaldumise sagedus on pidev, kuna esmalt tuleb teavitada mõjutatud sihtrühmi muudatuse olemusest ja rakendumise ajast, peale rakendumist on võimalik mõjutatud sihtrühmadel küsida riigilt nõu ja abi vastavalt vajadusele ehk riigil tuleb tegeleda nõustamisega.

6.6. Õpetajate kvalifikatsiooninõuete (doktorikraadiga õpetajad) muutmine

Eesti koolides võiks töötada rohkem doktorikraadiga õpetajaid, et kasvatada haridusinnovatsiooni võimekust ning tuua koolidesse enam teaduspõhist lähenemist. Eesti kvalifikatsiooniraamistiku tasemekirjelduste kohaselt on 8. tasemel eriti arenenud ja spetsialiseeritud oskused ja tehnikad, kaasa arvatud süntees ja hindamine, mis on vajalikud kriitiliste küsimuste lahendamiseks teadus- ja/või innovatsioonitegevuses ja olemasolevate teadmiste või kutseoskuste täiendamiseks ning uuesti määratlemiseks²⁶. 8. tasemele jõutakse doktoriõppes, kus saadakse ka pedagoogika-alane praktiline ettevalmistus ülikoolis õppetööd läbi viies. Õpetajate koolituse raamnõuete määruses²⁷ on kehtestatud õpetajakoolituse õppekavas määratud õpetajakoolituse maht ning § 9 lõige 5 sätestab, et - Õppetöös osaleva akadeemilise töötaja õpetajakoolitus moodustab vähemalt 6 ainepunkti magistri- või doktoriõppe õppekavas määratud õppe mahust või toimub täienduskoolitusena vähemalt 160 tunni mahus. Sellele tuginedes võib eeldada, et neil isikutel on piisav pedagoogiline ettevalmistus ka üldhariduses töötamiseks.

2023/2024. õppeaasta EHISE andmetel töötas üldhariduses 168 doktorikraadiga õpetajat, st et neid õpetajaid oli üldhariduse õpetajaskonnas kõigest 1%. Doktorikraadiga õpetajate keskmine koormus oli 0,68 ametikohta (Eesti keskmine oli 0,82). 168 doktorikraadiga õpetaja hulgas oli kvalifikatsiooninõuetele vastavaid õpetajaid 142 (85%), nõuetele ei vastanud 29 doktorikraadiga õpetajat (17%). EHISE andmed näitavad, et planeeritav muudatus õpetajate

²⁶ [Kvalifikatsiooniraamistik | Haridus- ja Teadusministeerium](#)

²⁷ [Õpetajate koolituse raamnõuded – Riigi Teataja](#)

kvalifikatsiooninõuetes puudutab väga väikest osa praegu koolides töötavatest õpetajatest, kuid loob edaspidi paindlikuma võimaluse suuremale hulgale doktorikraadiga isikutele asuda tööle üldhariduskooli õpetajana.

Kuni 49-aastaseid õpetajaid on doktorikraadiga õpetajate hulgas 69% ning 50-aastaseid ja vanemaid õpetajaid 37%. Seega EHISe 2023/2024. õppeaasta andmed viitavad sellele, et tegemist ei ole vananeva õpetajate grupiga. Valdavalt oli tegemist III kooliastme ja gümnaasiumiastme õpetajatega, enim on doktorikraadiga õpetajate hulgas ainult gümnaasiumiastme õpetajaid, III kooliastme ja gümnaasiumiastme ning ainult III kooliastmes õppetunde läbi viivaid õpetajaid. Doktorikraadiga õpetajaid töötas 2023/2024. õppeaastal 36 kohalikus omavalitsuses paiknevas koolis, 71% doktorikraadiga õpetajatest töötas Tallinnas ja Tartu linnas asuvates koolides. Kõige rohkem õpetasid nimetatud õpetajad valikaineid, matemaatikat, füüsikat ja bioloogiat.

Mõjutatud sihtrühmad on: doktorikraadiga üldhariduskoolide õpetajad, doktorikraadiga Eesti elanikkond, kelle eesti keele oskus vastab keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele, koolijuhid ja riik.

Mõju sihtrühm: doktorikraadiga üldhariduskoolide õpetajad

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju kirjeldus

Kavandatav muudatus omab positiivset mõju üldhariduskoolide õpetajatele, kes praegu ei vasta kvalifikatsiooninõuetele. Nemad hinnatakse peale muudatuse rakendumist kvalifikatsiooninõuetele vastavateks õpetajateks, ilma et peaks selleks tingimata läbima täienduskoolitusi, õpetajakoolitust või taotlema õpetaja kutset. Kvalifikatsiooninõuetele vastavaks hindamise tulemusena võib kaasneda ka õpetaja töötasu tõus.

Võimaliku negatiivse mõjuna võib välja tuua selle, et kõik doktorikraadiga üldhariduse õpetajad ei ole doktorikraadi omandanud Eesti Vabariigis või ENSV-s. Kvalifikatsiooninõuetele vastavate doktorikraadiga õpetajate hulgas oli EHISe andmetel 2023/2024. õppeaastal 19 õpetajat, kes olid omandanud doktorikraadi eri aegadel Prantsusmaal, Soomes, Venemaal, Suurbritannias, Hispaanias, Belgia, Valgevenes, Ameerika Ühendriikides, Itaalias ja Ukrainas. 29 doktorikraadiga õpetaja hulgas, kes ei vastanud kvalifikatsiooninõuetele, oli kaheksa õpetajat, kes olid doktorikraadi kaitsnud Ungaris, Indias, Soomes, Ukrainas ja Venemaal. Seega võivad saada kvalifikatsiooninõuetele vastavateks õpetajad (kes ei ole eelnevalt õppinud Eesti ülikooli õpetajakoolituse õppekaval ega oma ka õpetaja kutset), kelle puhul me eeldame vaikumist, et nad on omandanud doktorantuuri õpingute käigus vajalikud pedagoogilised kompetentsid tööle asumiseks üldhariduskoolide õpetajatena. Ka ENIC/NARICu hinnang ei mõjutaks kvalifikatsiooninõuetele vastavaks hindamist.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on väike, kuna doktorikraadiga õpetajaid on üldhariduse õpetajate hulgas vähe (1%, 2023/2024. õppeaastal) ning need vähesed õpetajad vastavad enamasti kvalifikatsiooninõuetele (ainult 29 õpetajat 168 õpetajast ei vastanud 2023/2024. õppeaastal kvalifikatsiooninõuetele). Kvalifikatsiooninõuetele mittevastanud doktorikraadiga üldhariduse õpetajad (29) töötasid 13 kohalikus omavalitsuses paiknenud koolides. Neist 17 õpetajat

töötasid Tallinnas või Tartus. Seega ei ole tegemist ka haldusjaotuse seisukohalt sagedase mõjuga.

Mõju sihtrühm: doktorikraadiga Eesti elanikkond, kelle eesti keele oskus vastab keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju kirjeldus

Doktorikraadi omava isiku hindamine õpetaja kvalifikatsiooninõuetele vastavaks avab ukse kõigile doktorikraadi omavatele isikutele (kelle keeleoskus vastab keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele) asumaks tööle üldhariduskoolidesse õpetajana. St et see Eesti elanike grupp ei pea kooli õpetajana tööle asumisel läbima pedagoogika-alaseid täienduskoolitusi (mis ei tähenda, et õpetaja ei peaks tegelema pidevalt enesetäiendamisega), olema läbinud õpetajakoolitust ega olema omandanud õpetaja kutset. Et doktorikraadi omandanud üldse kaaluks üldhariduskoolis õpetajakarjääri alustamist, peab kavandatav muudatus ja selle sisu jõudma sihtgrupini. Selleks on vaja hästi läbi mõelda teavitustöö.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Tõenäoliselt muudatusega kaasnev mõju ei ole ulatuslik, st et doktorikraadiga õpetajate hulk ei hakka kiirelt kasvama. Seda võib eeldada seetõttu, et doktorantuuri eesmärgiks ei ole kasvatada üldhariduskoolide õpetajaskonnale järelkasvu ning doktorikraadiga inimestel on väga palju muid alternatiivseid eneseteostuse võimalusi muudes organisatsioonides, kas teadustööd tehes või tippspetsialistina innovatsiooni luues. Siiski tagab ja lihtsustab muudatus doktorikraadiga inimestele ligipääsu õpetaja ametile.

Mõju avaldumise sagedus on pidev, kuna muudatus mõjutab sihtrühmi alaliselt.

Võimalikku ebasoovitavat mõju (isikud on saanud üldhariduskoolis töötamiseks väiksemas mahus pedagoogilist ettevalmistust) aitab vähendada asjaolu, et isikuid on võimalik koheselt suunata ka täienduskoolitusi läbima.

Mõju valdkond: majanduslik mõju

Kavandatud muudatus annab doktorikraadiga isikule võimaluse kasvatada oma sissetulekut, st asuda tööle üldhariduskooli õpetajana, juhul kui isiku töötasu jääb alla õpetaja töötasule. Kui õpetaja palga alammäär järjest tõuseb ja seega muutub järjest atraktiivsemaks ka õpetajate keskmise palga näitaja (ületab alternatiivsete töökohtade palgapakkumise), siis võib selle muudatuse kaudu vahest leida mingil määral leevendust ka õpetajate puuduse probleemile. Kui kõrgkoolide õppejõudude palgad ei kasva võrdväärselt kooli õpetajate palkadega, siis võivad kõrgkoolide teadustöötajad ja õppejõud teha valiku muus organisatsioonis töötamise kasuks, sealhulgas asuda tööle üldhariduskooli õpetajaks, mis omakorda võib tähendada seda, et võib tekkida õppejõudude puudus.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Taaskord ei saa eeldada, et võimalik majandusliku heaolu kasv oleks niivõrd suur, et paljud doktorikraadiga inimesed vahetaks töökohta ja asuksid tööle üldhariduskooli õpetajaks. Seda

väidet kinnitab *Edukus tööturul* andmestik²⁸ ja selle võrdlus Haridussilmas kuvatava õpetaja tegeliku keskmise brutokuupalgaga. *Edukus tööturul* 2023 andmestik kõrghariduse 2018-2022. aastal lõpetanute 2023. aasta keskmise palga kohta näitab, et ainult humanitaaria ja kunstide õppevaldkonna kujutava kunsti ja kunstiteaduse, muusika- ja esituskunstide, kunst, mujal liigitamata, usundiõpetuse ja usuteaduse, filosoofia ja eetika ja humanitaaria ja kunsti õppekavariühmade ning loodusteaduste, matemaatika ja statistika õppevaldkonna keskkonnateaduste õppekavariühma doktoriõppe lõpetanute keskmine palk oli 2023. aastal madalam üldhariduskooli õpetaja keskmisest tegelikult brutokuupalgast, mis oli 31. detsembri 2023. a seisuga 2186 eurot. *Edukus tööturul* andmete alusel teenisid kõrghariduse 2018-2022. a doktoriõppe lõpetanud 2023. aastal keskmiselt 3194 eurot kuus. *Edukus tööturul* 2023 andmestiku alusel teenisid kõrgeimat keskmist brutopalka 2023. aastal tervise ja heaolu õppevaldkonna 2018-2022. a doktoriõppe lõpetanud, kõige madalamat keskmist brutopalka aga humanitaaria ja kunsti õppevaldkonna nimetatud perioodi doktoriõppe lõpetanud. Eelnimetatu siiski ei välista, et doktorikraadiga õpetajaid suundub senisest enam koolidesse tööle, näiteks osakoormusega.

Mõju sihtrühm: koolijuhid

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju kirjeldus

Õpetajate kvalifikatsiooninõuetele vastavust hindab kooli direktor. Seega peab info kavandatavatest muudatustest jõudma koolijuhtideni ning koolijuht peab seisma ka ise selle eest, et olla kursis kõigi õpetajate kvalifikatsiooninõudeid puudutavate muudatustega ning et neist muudatustest lähtuvalt oskaksid direktorid hinnata korrektselt värvatavate õpetajate või ümberhinnata olemasolevate õpetajate nõuetele vastavust.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju on ulatuslik, see puudutab u 470 üldhariduskooli juhti.

Muudatuse mõju ei ole sage, sest doktorikraadiga õpetajaid ei ole palju õpetajaskonnas ning peale kavandatava muudatuse rakendumist ei ole oodata doktorikraadiga õpetajate arvu väga suurt kasvu üldhariduse õpetajate hulgas.

Ebasoovitava mõju risk, et koolijuht hindaks doktorikraadiga õpetaja kvalifikatsiooninõuetele vastavust väärtalt, on väike, kuna muudatuse puhul on tegemist üheselt mõistetava muudatusega.

Mõju sihtrühm: riik (teavitustöö)

Mõju valdkond: mõju riigivalitsemisele

Mõju kirjeldus

²⁸ *Edukus tööturul* andmestikus on info kutse- ja kõrgharidusõppe lõpetanute lõpetamisjärgse tegevuse kohta. Andmestiku loomiseks kombineeritakse Eesti hariduse infosüsteemi, Maksu- ja Tolliameti, rahvastikuregistri, kaitsevägekohuslaste registri, Sotsiaalkindlustusamet ja Töötukassa andmeid.

Seadusemuudatuse kavandab ja rakendab riik. Seetõttu on ka riigi ülesandeks teavitada ja selgitada õigeaegselt muudatusest mõjutatud sihtrühmi muudatuse rakendumise ajast ja selle sisust. Teavitust saab läbi viia infotundide või infopäevade korraldamisega, infot aitavad jagada ja muudatuse sisu täpsemalt mõista juhendmaterjalid, mis peavad olema lihtsasti kättesaadavad mõjutatud gruppidele.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Kavandatav muudatus võib potentsiaalselt mõjutada kõiki Eesti üldhariduskoole, kõiki doktorikraadiga inimesi ning ka doktorikraadiga õpetajaid. Seega on mõju üle-eestiline ning laialdane, teavitustööd tuleb teha üle-riigiliselt.

Mõju avaldumise sagedus on pidev, kuna esmalt tuleb teavitada mõjutatud sihtrühmi muudatuse olemusest ja rakendumise ajast, peale rakendumist on võimalik mõjutatud sihtrühmadel küsida riigilt nõu ja abi vastavalt vajadusele ehk riigil tuleb tegeleda nõustamisega.

6.7. Õpetaja töötasu alammäära puudutava regulatsiooni muutmine

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse §-st 76 tuleneb, et õpetajate töötasu alammäära lepivad (kollektiivlepingu seaduses sätestatud tingimustel ja korras) kokku: 1) tööandjate esindajatena valdkonna eest vastutav minister ja üleriigiliste kohaliku omavalitsuse üksuste liitude volitatud esindajad või kohaliku omavalitsuse üksuste ja erakoole pidavate eraõiguslike juriidiliste isikute volitatud esindajad ning 2) töötajate esindajana õpetajate registreeritud ühenduste volitatud esindajad. Kui eelnevalt nimetatud kokkulepe saavutatakse, siis kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega õpetaja töötasu alammäära. Kui kokkulepet ei saavutata, on tulemus ikkagi sama – Vabariigi Valitsus kehtestab ka sel juhul määrusega õpetaja töötasu alammäära. Õpetaja töötasu alammäär laieneb kehtiva seaduse kohaselt kõigile õpetajana töötavatele isikutele (ühetaoliselt), sõltumata sellest, kas õpetajana töötav isik vastab õpetajale kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele või mitte. Ehk, et vähemalt alammäära alusel töötasustamise nõudeõigus tekib hetkel kehtiva seaduse alusel (õpetaja) ametikoha täitmisega, mitte seaduses fikseeritud muude nõuete täitmisega. Kui õpetaja töötab osalise koormusega, siis töötasu nõudeõigus proportsionaalselt väheneb.

Mõjutatud sihtrühmad on: õpetajana töötavad isikud, kes ei vasta kvalifikatsiooninõuetele, koolijuhid, riik.

Mõju sihtrühm: õpetajana töötavad isikud, kes ei vasta kvalifikatsiooninõuetele

Mõjutatud isikuteks on kvalifikatsiooninõuetele mittevastavad isikud ehk, et isikud, keda ei saa põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74¹ lõigete 4 ja 5 (põhinõuded) või § 99 lõike 1 (rakendussätted) alusel kvalifikatsiooninõuetele vastavaks lugeda. Selliseid isikuid oli 2023/2024. õppeaastal üldhariduse õpetajate hulgas 3815 ehk 22%.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju kirjeldus

Edaspidi kehtib Vabariigi Valitsuse määrusega fikseeritud (põhikooli ja gümnaasiumi) õpetaja töötasu alammäär üksnes kvalifikatsiooninõuetele vastavatele õpetajatele. See tähendab seda,

et väga paljusid isikuid, kes õpetajana põhikoolis ja gümnaasiumis töötavad, enam riigi poolt fikseeritud õpetaja töötasu alammäär ei puuduta. Ühtlasi tähendab see ka seda, et nende isikute jaoks üks oluline töösuhtega seonduv garantii kaob.

Kvalifikatsiooninõuetele mittevastavate õpetajate jaoks kehtib edaspidi sama töötasu alammäär, mis kõigile teistele töölepingu alusel töötavatele isikutele ehk hetkel Vabariigi Valitsuse 8. detsembri 2023. a määrus nr 113 „Töötasu alammäära kehtestamine“. Hetkel on riiklikuks töötasu alammääraks täistööajaga töötamisel 820 eurot²⁹. Käesolev ei välista siiski kvalifikatsiooninõuetele mitte vastavatele õpetajatele maksta suuremat palka.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on keskmine. Muudatus sihtrühmale kindlasti kohest mõju ei avalda, kuna töötasu on kirjalikus töölepingus poolte kokkuleppel fikseeritud ning seda saab töölepingu seaduse §-st 12 tulenevalt muuta üksnes poolte kokkuleppel. Poolte kokkulepe eeldab seda, et mõlemad töösuhte pooled on töölepingu muutmisele nõus. Muudatus, mis võtab isikute jaoks ära garantii, et Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud töötasu alammäär neid puudutab, ei tähenda, et isikute töötasu väheneks. Küll aga võib see kaasa tuua selle, et järgmistel aastatel ei pruugi isikute töötasu suurenda kvalifikatsiooninõuetele vastavate õpetajatega samas tempos. Samuti võtab see isikutelt õiguse nõuda, et töötasu suurus peab (täistööajaga töötamisel) olema vähemalt riiklikult kehtestatud töötasu alammääraga võrdne. Arvestades kvalifikatsiooninõuetele vastavate õpetajate puudust üldhariduskoolides on selge, et õpetajate palkamisel on koolide vahel konkurents, mis selgelt soosib seda, et töötasu oleks küllaltki sarnane kvalifikatsiooninõuetele vastava õpetajaga. Lisaks sellele ei erista riik haridustoetuse (mille üheks komponendiks on ka õpetajate tööjõukulude toetus) eraldamisel kvalifikatsiooninõuetele vastavaid ja mittevastavaid õpetajaid ehk, et toetuse eraldamisele muudatusi ei planeerita. See tähendab seda, et kooli pidaja jaoks (kelle poolt peetavas koolis on rohkem kvalifikatsiooninõuetele mittevastavaid õpetajaid) ka proportsionaalselt raha hulk ei vähene. Arvestades, et kvalifikatsiooninõuetele mittevastava õpetaja jaoks nõudeõigus saada töötasu põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäära järgi kaob, tähendab, et kvalifikatsiooninõuetele vastavate õpetajate töötasud võivad seetõttu tõusta, kuna kooli pidajale riigi poolt eraldatud rahalised vahendid seda võimaldavad.

Mõju avaldumise sagedus on pidev ehk, et mõjutab sihtrühma seni, kuni isikud ei ole kvalifikatsiooninõudeid täitnud.

Ebasoovitava mõju risk on keskmine. Ebasoovitavat mõju aitab vähendada see, et isikutel on olemas kõik võimalused kvalifikatsiooninõuded täita. Seega võib muudatus avaldada mõju sellele, et õpetajad, kes nõuetele ei vasta, täidavad nõuded. Ebasoovitavat mõju vähendab kindlasti ka teadmine, et tegemist ei ole kaugeltki uue, enneolematu olukorraga. Nimelt toimusid kuni 31. detsembrini 2013. a õpetajate atesteerimised³⁰, mille käigus omistati järgmisi ametijärke – noorempedagoog, pedagoog, vanempedagoog ja pedagoog-metoodik. Ainuüksi kõige madalama ametijärgu omistamiseks pidi atesteeritav vastama õpetajale kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele. Mõistagi pidid neile vastama ka noorempedagoogist kõrgemat ametijärku omavad või seda taotlevad õpetajad. Seega ei ole paljude õpetajate jaoks tegemist uudse olukorraga. Ning töötasu alammäärad olid kehtestatud üksnes ametijärke omavatele õpetajale, mis tähendas, et riiklikult oli kehtestatud neli alammäära ning viiendasse gruppi

²⁹ <https://www.riigiteataja.ee/akt/109122023005>

³⁰ Vt põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 100³

(kellele alammäär ei olnud Vabariigi Valitsuse poolt määrusega kehtestatud) kuulusid õpetajad, kes kvalifikatsiooninõuetele ei vastanud.³¹

Mõju sihtrühm: koolijuhid

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju kirjeldus

Koolitöötajatega, sealhulgas õpetajatega sõlmib töölepingud kooli direktor. Seega peab info kavandatavatest muudatustest jõudma koolijuhtideni, et viimased saaksid muudatusi töölepingute sõlmimisel ja muutmisel arvestada. Kuna edaspidi on kehtestatud õpetaja töötasu alammäär alusel tasustamise nõudeõigus üksnes kvalifikatsiooninõuetele vastaval õpetajal, siis tõusetub senisest enam vajadus osata hinnata ka koolis töötavate õpetajate vastavust kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele. See oli oluline ka seni, kuid nüüd sõltub sellest isiku töötasu ja töötasu nõudeõigus. Koolijuhtide ja koolipidajate autonoomia suureneb, aga sellevõrra suureneb ka vastutus.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju sihtrühmale on suur, kuna see eelduslikult puudutab kõikide üldhariduskoolide juhte (ehk u 470 isikut).

Mõju avaldumise sagedus on pidev. Tõenäoliselt töötab Eesti koolides ka edaspidi kvalifikatsiooninõuetele mittevastavaid isikuid, samuti jääb vajadus tööl olevate õpetajate ja tööle asuvate isikute kvalifikatsiooni hinnata.

Ebasoovitava mõju risk sihtrühmale seisneb selles, et koolijuhid ei pruugi alati osata õpetajatena töötavate ja õpetajana tööle asuvate isikute kvalifikatsiooni hinnata. Kui hindamine toimub valesti õpetaja kasuks, siis töötasuga seotud külje pealt on probleem olematu (isiku nõudeõiguse puudumine ei tähenda, et talle ei võiks nõuetele mittevastamisel maksta sama suurt töötasu kui nõuetele vastavatele õpetajatele). Kui aga hindamine toimub õpetaja kahjuks, võib see tähendada seda, et isik saab vähem palka ning ei pruugi olla teadlik, et tal eksisteerib nõudeõigus saada töötasustatud vähemalt õpetaja töötasu alammäär alusel. Samuti ei saaks isik sellisel juhul endale ka karjääriastet.

Mõju sihtrühm: riik (teavitustöö)

Mõju valdkond: mõju riigivalitsemisele.

Mõju kirjeldus

Seadusemuudatuse kavandab ja rakendab riik. Seetõttu on ka riigi ülesandeks teavitada ja selgitada õigeaegselt muudatusest mõjutatud sihtrühmi muudatuse rakendumise ajast ja selle sisust. Muudatustest teavitamiseks tuleb korraldada infopäevi, infot aitavad jagada ja muudatuse sisu täpsemalt mõista juhendmaterjalid, mis peavad olema lihtsasti kättesaadavad mõjutatud sihtrühmadele.

³¹ Vt haridusministri 2. oktoobri 2002. a määrus nr 69 „Pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord“ - <https://www.riigiteataja.ee/akt/113092012007>; Vabariigi Valitsuse 3. jaanuari 2013. a määrus nr 1 „Põhikooli ja gümnaasiumi õpetajate töötasu alammäär“ - <https://www.riigiteataja.ee/akt/104012013038>

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Kavandatav muudatus mõjutab suure tõenäosusega kõiki Eesti üldhariduskooli, kõiki õpetajaid, kes ei vasta kavandatava muudatuse rakendumise hetkel õpetaja kvalifikatsiooninõuetele. Seega on mõju üle-eestiline ning laialdane, teavitustööd tuleb teha üle-riigiliselt.

Mõju avaldumise sagedus on pidev, kuna esmalt tuleb teavitada mõjutatud sihtrühmi muudatuse olemusest ja rakendumise ajast, peale rakendumist tuleb riigil tegeleda nõustamisega.

Ebasoovitava mõju risk on madal.

6.8. Õpetajate karjäärimumdeli rakendamine

Käesoleva seaduse eelnõuga lisatakse põhikooli- ja gümnaasiumiseadusesse uus regulatsioon, mille kohaselt omistatakse õpetaja kutseoskuste arendamiseks ja ametialase karjääri planeerimiseks kvalifikatsiooninõuetele vastavale õpetajale karjääriaste.

Mõjutatud sihtrühmad on: kvalifikatsiooninõuetele vastavad õpetajad; üldhariduskoolid; haridusuuendusorganisatsioonid (ülikoolid, täienduskoolitusasutused, Eesti Õpetajate Liit); riik.

Mõju sihtrühm: kvalifikatsiooninõuetele vastavad õpetajad

Muudatus mõjutab üksnes kvalifikatsiooninõuetele vastavaid õpetajaid ehk, et karjääriastme omistamise vältimatu eeldus on kvalifikatsiooninõuetele vastamine. Õpetaja kvalifikatsiooninõuded on kehtestatud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74¹ lõigetes 4 ja 5 (põhinõuded) ning seaduse rakendussätetes (§ 99 lõikes 1). Muudatusest mõjutatud isikuid ehk kvalifikatsiooninõuetele vastavaid õpetajaid oli 2023/2024. õppeaastal 13 829 ehk 79% üldhariduskoolide õpetajatest.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju kirjeldus

Muudatuse tulemusel paranevad (kvalifikatsiooninõuetele vastavate) õpetajate võimalused oma kutseoskusi arendada ja ametialast karjääri planeerida, kuna riiklikult kehtestatakse õpetaja karjäärimumdel, mis hõlmab selgelt määratletud ja kirjeldatud karjääriastmeid. Mudelis väljatoodud karjääriastmete vahel on õpetajatel võimalik liikuda. Järgmisele karjääriastmele liikumiseks tuleb õpetajal täita astmele seatud nõuded, mis on kirjeldatud karjäärimumdelis. Karjääriastmetel liikumine on tihedalt seotud õpetaja pideva professionaalse enesearendusega, mis hõlmab nii täiendusõppe programmide läbimist kui ka iseseisvat vajalike materjalide omandamist. Karjäärimumdeli tõhus toimimine eeldab, et õpetajatele oleks tagatud täielik ja selge ülevaade mudeli struktuurist ning astmetega seotud nõuetest. See aitab õpetajatel teha teadlikke otsuseid, mis toetavad nende professionaalset arengut ja karjääriplane. Koolijuhil on oluline roll õpetajate informeerimisel ja juhendamisel.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on keskmine. Kindlasti on õpetaja kutseoskuste arendamine ja karjääri planeerimine võimalik ka ilma ühtse karjäärimudelita, kuna otseselt ühtegi takistust asutuste siseste karjääri- või motivatsioonisüsteemide loomiseks ei ole. Praktikas võib see jääda vaid tahtmise taha. Üle riigi ühtne karjäärimudel tagab ühetaolise praktika. Mudel neid õpetajaid, kes omavad õpetaja karjääriastet ning ei soovi kõrgemale karjääriastmele liikuda, sisuliselt ei mõjuta, kuna professionaalne areng toimub ka horisontaalselt ühe karjääriastme sees ja ei ole ilmtingimata vajalik liikuda kõrgematele karjääriastmetele. Küll aga võib karjäärimudel mõjutada õpetajat püüdema kõrgemat karjääriastet (vanemõpetaja ja/või meisterõpetaja).

Mõju avaldumise sagedus on pidev. Mõjutatud on enam (kvalifikatsiooninõuetele vastavad) õpetajad, kes mudeli hüvesid enam kasutavad (õpetaja karjääriastet omavad õpetajad püüdlevad vanemõpetaja karjääriastmele või vanemõpetaja karjääriastet omavad õpetajad püüdlevad meisterõpetaja karjääriastmele).

Ebasoovitavate mõjude kaasnemise risk on pigem väike. Mudel võtab vastutust ära tööandjatelt/kooli pidajatelt, kes tegelikkuses peaksid ise vastava mudeli (enda koolivõrgu osas) välja töötama ja rakendama. Seetõttu on muudatus mõnevõrra vastutust hägustav. Töötaja arengu eest peaks eelkõige töötaja enda kõrval vastutama tööandja, mitte kolmas isik (riik). Nii on ka töölepingu seadusest tuletatav. Nimelt on tööandja ülesanne kindlustada töötaja tööga, maksta talle töötasu, tagada töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte/asutuse huvidest lähtuv koostöö jne.

Mõju valdkond: majanduslik mõju

Mõju kirjeldus

Õpetaja karjäärimudeli astmed on seotud palgakoefitsientidega, st kõrgemate ja tähtajaliste karjääriastmetele tõustes (vanemõpetaja ja meisterõpetaja astmed) on õpetajal võimalik teenida suuremat sissetulekut. Kõrgem töötasu on ka motivaatoriks panustamiseks õpetajaametisse mitte ajutiselt, vaid pikema perioodi vältel.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Majanduslik mõju avaldub sellisel juhul, kui liigutakse kõrgematele karjääriastmetele – näiteks õpetaja liigub vanemõpetajaks; õpetaja või vanemõpetaja meisterõpetajaks. Viimane aste ei saa küll olla nimetatud karjääriastmele kohaldatud nõuetest lähtuvalt õpetajaskonnas laialdaselt levinud.

Ebasoovitava mõju risk on seotud kõrgemate karjääriastmete tähtajalisusega. Kõrgemad karjääriastmed on tähtajalised, seega ei ole astmega kaasnev kõrgem töötasu õpetajale tähtajatu garantii. Selle hoidmiseks tuleb peale viit aastat õpetajal uuesti tõendada vanemõpetaja või meisterõpetaja karjääriastme kompetentside olemasolu. Kuna tegemist on tähtajaliste astmetega, ei suurenda nimetatud karjääriastmetele jõudmine õpetaja või tema pere finantskindlust. Pikemaajalisi finantskohustusi karjäärimudeli kõrgematele andmetele jõudnud õpetajal mõistlik suurendada ei ole.

Mõju sihtrühm: koolid

Karjääriastmete määramise täpsustatud korra (kord iseenesest on haridus- ja teadusministri määrusest tulenev) kehtestab kooli pidaja või pidaja volitusel kooli direktor. Seega mõjutab muudatus ca 500 üldhariduskooli ja kutseõppeasutust (kus toimub mittestatsionaarne üldharidusõpe) Eestis.

Mõju valdkond: mõju riigiasutuse ja kohaliku omavalitsuse asutuse korraldusele

Mõju kirjeldus

Karjääriastmete omistamine toob kaasa halduskoormuse koolide jaoks, eriti seoses vanemõpetaja karjääriastme omistamise protsessiga. See aste eeldab korduvaids otsuseid iga taotleja kohta, mis võib suurendada koolijuhide ja komisjoni koormust. Kui õpetaja karjäär jääb madalamatele astmetele ning ta ei taotle kõrgemaid astmeid, ei too see kaasa täiendavat halduskoormust, samuti ei suurene halduskoormus seoses meisterõpetaja astme omistamisega, kuna meisterõpetaja astmel saab positsioneeruda ainult see õpetaja, kel on antud riiklik meisterõpetaja, tase 8 kutse. Kuna nii vanem- kui ka meisterõpetaja astmed on tähtajalised ja tähtajalised on ka kutsetasemed, siis võib halduskoormust suurendada tähtaja möödumisel vajalikuks osutuv hindamine kooli tasandil juhul, kui õpetaja ei pikenda kutsetaset riikliku kutseandja juures. Karjääriastmeid omistatakse kohalikul tasandil, aga see ei välista kutsetaseme taotlemist riiklikult kutse andjalt.

Halduskoormust võib põhjustada ka lepingute muutmine. Karjäärimudelil liikumine tähendab koolijuhile õpetajaga sõlmitud töölepingu muutmist. Kui õpetaja on omandanud järgmise karjääriastme kvalifikatsiooni ja/või kompetentsid, siis võib koolijuhil olla vajadus muuta töölepingut – juhul, kui karjääriaste on lepingus välja toodud ja kõrgem palk lähtuvalt karjääriastmega kaasas käivast koefitsiendist.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on laialdane, see mõjutab kõik üldhariduskooli ja kutseõppeasutusi, kus toimub mittestatsionaarne üldharidusõpe. Mõju ulatus on suurem suuremates koolides ja/või nendes koolides, kus suurem kõrgemate karjääriastmete taotlejate hulk.

Mõju avaldumise sagedus on pidev, kuna karjääriastmete taotlejaid võib igapäevaselt esile tulla, v.a juhul, kui kehtestatakse kindlad taotlusvoorude ajad nii, nagu see on õpetaja kutsetasemete taotlemisel.

Ebasoovitava mõju risk. Kuna varasem õpetajate atesteerimise süsteem ei andnud soovitud tulemusi, siis ei ole garantiid, et uus karjääriastmete süsteem tagab soovitud tulemuse ja on koolidele endile ka meelepärane, kuna loodavat süsteemi võidakse hakata võrdlema atesteerimise süsteemiga.

Mõju sihtrühm: haridusuuendusorganisatsioonid (ülikoolid, täienduskoolitusasutused, Õpetajate Liit)

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju kirjeldus

Igal õpetajal on kohustus osaleda tööalases täiendusõppes. See nõue tuleneb õpetajate koolituse raamnõuetest³². Neljaastmelise õpetajate karjäärimumdeli rakendumisel tekivad selged nõuded õpetajatele järgmisele karjääriastmele liikumiseks, st õpetajad peavad täitma vajalikud kompetentsusnõuded ja kvalifikatsiooni, mis on seotud vastava karjääriastmega. Vajalike kompetentsusnõuete täitmiseks või kvalifikatsiooni omandamiseks on vaja end arendada. Vajalik on läbida teatud täiendusõpet, mida pakuvad kas täienduskoolitusasutused või ülikoolid. Võimalik, et ülikoolidel ja täienduskoolitusasutustel tuleb koolitusturul hakata pakkuma uusi spetsiifilisi koolitusi, et toetada õpetajate liikumist ühelt karjääriastmelt teisele.

Kokkuvõttes tagavad ülikoolid ja täienduskoolitusasutused taseme- ja täienduskoolituse kooskõla karjäärimumdeliga ning loovad töötavatele õpetajatele paindlikke õppimisvõimalusi. Samuti toetavad need organisatsioonid karjäärimumdeli rakendamiseks koolijuhtide ja kooli pidajate professionaalset arengut³³.

Kui õpetaja töötasu alammäär hakkab edaspidi kehtima Vabariigi Valitsuse määrusega üksnes kvalifikatsiooninõuetele vastavatele õpetajatele ning loodava õpetajate karjäärimumdeli astmetega on seotud õpetaja miinimumtasu diferents (palgakoeffitsiendid on seotud astmega), siis nende muudatuste tagajärjel on suure tõenäosusega õpetaja motiveeritud enam jõudma kõrgema taseme astmele, mis võib Eesti Õpetajate Liidule (kutseandja) kaasa tuua suurema koormuse karjäärimumdeliga seotud õpetajate kutsete omistamisega.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on üle-eestiline, sest see mõjutab kõiki üldhariduse õpetajaid ja koole. Mõju on pidev, sest alustavatel õpetajatel on võimalik liikuda õpetaja astmele juba aastase töötamise järel, kui vajalikud nõuded on täidetud. Seega on igal aastal neid, kes liiguvad I astmelt II astmele. Vanemõpetaja ja meisterõpetaja astmetele liikumine ei ole ajaga piiratud, st neile astmete jõudmine võib võtta erinevalt aega. Kuna vanemõpetaja ja meisterõpetaja aste kehtib viis aastat, siis nendele astmele jõudnud õpetajate puhul uuesti kompetentsuse tõendamine või vanemõpetaja astmelt meisterõpetaja astmele liikumine võib tekitada teatud perioodidel suuremalt koormust nii kutsekomisjoni, piirkondliku komisjoni kui ka kooli jaoks.

Ebasoovitava mõju risk puudub.

Mõju sihtrühm: riik

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju kirjeldus

Keskse õpetajate karjäärimumdeli loomisega seoses vastutab riik selle eest, et õpetajate karjäärimumdel oleks rakendatav, sealhulgas kooskõlastatud selle rakendamisega seotud sihtrühmadega, kõik vajalikud muudatused oleksid seadusandluses tehtud, vastava astme õpetaja kompetentsust tõendavad kutsekomisjonid, piirkondlikud komisjonid ning kooli komisjonid loodud ehk, et karjäärimumdeli rakendamiseks oleks loodud sobiv keskkond.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

³² Kehtestatud Vabariigi Valitsuse 16. augusti 2019. a määrusega nr 35

³³ Õpetaja karjäärimumdeli visioonipaber

Kavandatav muudatus mõjutab kõiki Eesti üldhariduskoole ja kutseõppeasutusi, kus toimub mittestatsionaarne üldharidusõpe ja neis töötavaid õpetajaid. Seega on mõju üle-eestiline ning laialdane.

Mõju avaldumise sagedus on pidev, kuna peale karjäärimudel rakendamiseks sobiva keskkonna loomist, tuleb ka teavitada mõjutatud sihtrühmi muudatuse olemusest, peale rakendumist tuleb riigil tegeleda nõustamisega.

Mõju valdkond: majanduslik mõju

Mõju kirjeldus

Riik peab ette nägema täiendavad vahendid karjäärimudeli astmete palkade miinimummääradeks. Õpetajate palgatoetuse üks osa on diferentseerimiskomponent (tõstetakse 24%-ni), mida kasutatakse lisatasude ja tulemustasude maksmiseks ja töötasu diferentseerimiseks lähtuvalt vajadustest, sh karjäärimudeli rakendamiseks. Rahastamisel arvestatakse nii riiklike õppekavade realiseerimise kohustust kui ka kooli pidajale/koolile antud autonoomiat kujundada omanäoline kool.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju on üle-eestiline, kuna see puudutab kõik üldhariduskoole³⁴ ja kõiki üldhariduse õpetajaid.

Ebasoovitavate mõjude risk on seotud riigi rahaliste vahendite võimalustega (riigi majanduslik seisukord) ning poliitiliste prioriteetide seadmisega.

6.9. Tähtajalise töölepingu sõlmimise regulatsiooni muutmine

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74 lõikes 7 sätestatakse, et kui õpetaja vaba ametikoha täitmiseks korraldatud konkursil ei leita kvalifikatsiooninõuetele vastavat õpetajat, võib direktor sõlmida tähtajalise töölepingu kuni üheks aastaks isikuga, kellel on vähemalt keskharidus, kelle kvalifikatsioon ja pedagoogiline kompetentsus on piisavad, et tagada kooli õppekavas määratud õpieesmärkide täitmine ja õpitulemuste saavutamine, ning kelle eesti keele oskus vastab keelseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele. Sellisel juhul korraldab direktor aasta jooksul uue avaliku konkursi.

Seega lubab kehtiv seadus teatud koolitöötajatel (õpetajad) töötada ka kvalifikatsiooninõuetele mittevastavana. Kuid selline luba on tähtajaline.

Eelnõuga lisatakse seadusesse võimalus kooli direktoril sõlmida kõrghariduse tasemel õpetajakoolitust läbiva isikuga tähtajaline tööleping kuni kolmeks aastaks. Ehk, et sellisel juhul ei pea kooli direktor pidama kinni § 74 lõikes 7 sätestatud piirangust – sõlmida tähtajaline tööleping kuni üheks aastaks.

Mõjutatud sihtrühmad on: kvalifikatsiooninõuetele mittevastavad õpetajad, kes tegelevad aktiivselt tasemeõppes õppimise läbi kvalifikatsiooninõude täitmisega; kooli direktorid; riik.

³⁴ Sh kutseõppeasutused, kus viiakse läbi mittestatsionaarset üldharidusõpet.

Mõju sihtrühm: kvalifikatsiooninõuetele mittevastavad õpetajad, kes tegelevad aktiivselt tasemeõppes õppimise läbi kvalifikatsiooninõude täitmisega

Muudatusest on mõjutatud kvalifikatsiooninõuetele mittevastavad õpetajad, kes tegelevad aktiivselt tasemeõppes õppimise läbi kvalifikatsiooni omandamisega. 2023/2024. õppeaastal töötas üldhariduses 3815 õpetajat, kes ei vastanud kvalifikatsiooninõuetele. Paralleelselt õpetajana töötamisega, õppis neist klassiõpetajate koolituses 106 (3%) ning aineõpetajate koolituses 473 (12%) õpetajat. Seega õppis aineõpetajate ja klassiõpetajate koolituses 15% õpetajatest, kes ei vastanud kvalifikatsiooninõuetele. Aineõpetajate koolituse õppekavadel õppinud kvalifikatsiooninõuetele mittevastavate õpetajate arv on kasvanud 2019/2020-2023/2024. õppeaastal 248 õpetajalt 473 õpetajani. Samuti on kasvanud ka klassiõpetajate koolituses õppinud kvalifikatsiooninõuetele mittevastavate õpetajate arv: 2019/2020. õppeaastal õppis klassiõpetajaks 86 õpetajat, 2023/2024. õppeaastal aga 106 õpetajat. Lisaks aineõpetajate ja klassiõpetajate koolitusele, saavad tuge vajavate õpilaste õpetajana töötamiseks vajaliku ettevalmistuse ka eripedagoogika magistrantuuri lõpetanud. 2023/2024. õppeaastal õppis kvalifikatsiooninõuetele mittevastavatest õpetajatest eripedagoogika magistriõppekavadel 61 õpetajat, so 2% kõigist õpetajatest, kes ei vastanud kvalifikatsiooninõuetele. Ka eripedagoogika magistriõppe õppekavadel õppimine on hoogustunud õpetajate hulgas, kes ei vastanud kvalifikatsiooninõuetele. Viie õppeaastaga on kasvanud eripedagoogika magistrantuuris õppinud kvalifikatsiooninõuetele mittevastanud õpetajate arv 20-lt õpetajalt 61 õpetajani.

Kehtivad põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse alusel, võib direktor sõlmida tähtajalise töölepingu kuni üheks aastaks isikuga, kellel on vähemalt keskharidus, kelle kvalifikatsioon ja pedagoogiline kompetentsus on piisavad, et tagada kooli õppekavas määratud õpieesmärkide täitmine ja õpitulemuste saavutamine, ning kelle eesti keele oskus vastab keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele, kui õpetaja vaba ametikoha täitmiseks korraldatud konkursil ei leita kvalifikatsiooninõuetele vastavat õpetajat. Sellisel juhul korraldab direktor aasta jooksul uue avaliku konkursi. EHISE andmed viitavad selgelt, et koolijuhid ei järgi alati kvalifikatsiooninõuetele mittevastava õpetaja tööle võtmisel seadusega sätestatud nõuet.

2023/2024. õppeaastal töötas 3815-st õpetajast, kes ei vastanud kvalifikatsiooninõuetele 2563 õpetajat tähtajalise lepinguga (67% kvalifikatsiooninõudeid mitte täitnud õpetajatest) ning tähtajatu lepinguga 1290 õpetajat (34% kvalifikatsiooninõuetele mittevastanud õpetajatest). 2019/2020-2023/2024. õppeaastal kasvas kvalifikatsiooninõuetele mittevastanud õpetajate hulgas tähtajalise töölepinguga töötanud õpetajate osakaal 54%-lt 67%-le, tähtajatu lepinguga töötanud õpetajate arv aga vähenes 47%-lt 34%-le.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Mõju kirjeldus

Eelnõuga lisatakse seadusesse võimalus kooli direktoril sõlmida kõrghariduse tasemel õpetajakoolitust läbiva isikuga tähtajaline tööleping kuni kolmeks aastaks. Ehk, et sellisel juhul ei pea kooli direktor pidama kinni § 74 lõikes 7 sätestatud piirangust – sõlmida tähtajaline tööleping kuni üheks aastaks.

Muudatus võimaldab kvalifikatsiooninõuetele mittevastaval, kuid õpetajatööks sobival isikul (kelle kvalifikatsioon ja pedagoogiline kompetentsus on piisavad, et tagada kooli õppekavas määratud õpieesmärkide täitmine ja õpitulemuste saavutamine, ning kelle eesti keele oskus

vastab keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele) õpetajana töötada kuni oma õpingute lõpuni (kui õpingud kestavad vähem kui kolm aastat) või kuni kolm aastat ning tööandja ei pea vahepeal avalikke konkursse korraldama ametikoha täitmiseks kvalifikatsiooninõudele vastava isikuga. Viimane tegevus on bürokraatlik ja ebavajalik näiteks olukorras, kus tööandjal ei ole soovi heast töötajast loobuda. Sellisel juhul on praktikas nagunii enamasti olnud tööandja tegevus järgmine – läbiviidud konkurss luhtub ning tööleping sõlmitakse uuesti üheks aastaks senise töötajaga.

Negatiivse mõjuna saab välja tuua selle, et klassiõpetajate koolitus ei toimu mitte ainult magistriõppes, mille õppekavade kestus on kaks õppeaastat (osade õppekavade puhul juba ka kolm õppeaastat), vaid klassiõpetajaid koolitatakse integreeritud õppes, st õppe pikkus on viis õppeaastat. Seega kui planeeritavat muudatust rakendatakse ja kui tööle asuval õpetajal või juba töötaval õpetajal on klassiõpetaja õppekava lõpetamiseni jäänud rohkem kui kolm aastat, peab tööandja korraldama enne selle õpetaja õpingute lõppu ametikoha täitmiseks avaliku konkursi, et täita õpetaja ametikoht kvalifikatsiooninõuetele vastava isikuga. Tõenäosus, et klassiõpetaja palgatakse juba kahel esimesel õppimise aastal on siiski pigem väike, kuna õpetajaks õpib esimestel aastatel pigem üldaineid. Riski aitab leevendada ka asjaolu, et ka järjestikuste kolmeaastaste töölepingute sõlmimiseks pole piirangut seatud.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on suur, kuna selliseid isikuid saavad senisest pikemaks perioodiks kindlustunde enda töösuhtega seonduvalt. Neid seob edaspidi töösuhte kooliga ühe aasta asemel kolmeks aastaks (mida on kokkuleppel tööandjaga võimalik pikendada, juhul, kui õpingud jätkuvad). Mõju on tõhusam neile õpetajatele, kellel on õpetajakoolituse lõpetamiseni enam aega, võrreldes nendega, kellel on õpingute lõpp peagi saabumas.

Mõju avaldumise sagedus on sihtrühmale pidev. Pikem kindlustunne töösuhtega seoses võimaldab paremini keskenduda töö kõrvalt õpingute lõpuleviimisele. Kui õpingud lõpetatakse kolme aasta jooksul, siis on õpetaja täitnud õpetaja kvalifikatsiooninõuded, koolijuht hindab õpetaja kvalifikatsiooninõuetele vastavaks, millega kaasneb ka tähtajatu töösuhe.

Ebasoovitava mõju kaasnemise risk sihtrühmale on madal. Kui tingimused tähtajatu töölepingu sõlmimiseks töötaja poolt täidetakse (õpetajakoolitus läbitakse, mille järel vastab isik ka õpetajale kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele) enne tähtajalise töölepingu lõppu, on viimati nimetatute võimalik tööandjaga kokkuleppel lõpetada. Ebasoovitav mõju risk on keskmine aga klassiõpetajate koolituses õppivatele õpetajatele või tulevastele õpetajatele. Loodav muudatus ei paranda nende õpetajakoolituse õppekavadel õppivate õpetajate või tulevaste õpetajate tööalast kindlustunnet, kelle õpingud lõppevad peale 3 aastase tähtajalise lepingu lõppu (klassiõpetajate koolituse õppekavade on 5-aastased).

Mõju sihtrühm: kooli direktorid

Muudatusest mõjutatud isikuid on u 470.

Mõju valdkond: mõju riigiasutuse ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele

Mõju kirjeldus

Muudatusega väheneb halduskoormus, kuna põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74 lõikest 7 tulenevalt peab kooli direktor aasta jooksul kuulutama õpetaja vaba ametikoha täitmiseks välja avaliku konkursi ja selle ka läbi viima. Kui vaba ametikohta ei ole (näiteks on see täidetud töötajaga, kes töötab tähtajalise töölepinguga, mis on sõlmitud kuni kolmeks aastaks), siis puudub vajadus ka avaliku konkursi iga-aastaseks läbiviimiseks. Samuti väheneb tähtajaliste töölepingute sõlmimise vajadus, kui iga-aastase lepingu asemel saab osade õpetajatega (kes õpivad aineõpetajate koolituses) sõlmida tähtajalise töölepingu pikemaks ajaks kui üks aasta (näiteks kaheks või kolmeks aastaks). Tähtajaliste töölepingute sõlmimise vajadus ei pruugi aga väheneda klassiõpetajate koolituses õppivate õpetajatega, kui nende õpingud lõpevad peale kolme aastase tähtajalise lepingu lõppu.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Mõju ulatus on keskmine. Mõnevõrra koolide halduskoormus väheneb – väheneb vajadus valmistada ette ja sõlmida tähtajalisi töölepinguid ning viia enne seda läbi avalikke konkursse õpetaja ametikoha tähtajatuks täitmiseks (kvalifikatsiooninõuetele vastava isikuga).

Mõju avaldumise sagedus sõltub sellest, kui palju selliseid õpetajaid on, kes ei vasta kvalifikatsiooninõudele, kuid kes samaaegselt kõrghariduse tasemel õpetajakoolitust läbivad. Kui neid õpetajaid on mitu, siis on mõju avaldumise sagedus kooli ja kooli direktorite jaoks suurem, kui ühe õpetaja korral. Nendel koolidel, kus on rohkem kvalifikatsiooninõuetele mittevastavaid tasemeõppes õppivaid õpetajaid, on mõju avaldumise sagedus suurem.

Ebasoovitava mõju kaasnemise risk on madal. Kui tingimused tähtajatu töölepingu sõlmimiseks töötaja poolt täidetakse (ehk töötaja vastab kvalifikatsiooninõuetele) enne tähtajalise töölepingu lõppu, on viimati nimetatud võimalik poolte kokkuleppel lõpetada. Töötaja huvi tähtajatu töölepinguga töösuhet jätkata on pigem suur (kuna see tagab töötajale suuremad garantiid töösuhetes), mis omakorda tähendab, et ta on tõenäoliselt valmis ka tähtajalise töölepingu lõpetamisega poolte kokkuleppel enne lepingu tähtaja lõppu.

Mõju sihtrühm: riik (teavitustöö)

Mõju valdkond: mõju riigivalitsemisele

Mõju kirjeldus

Seadusemuudatuse kavandab ja rakendab riik. Seetõttu on ka riigi ülesandeks teavitada ja selgitada õigeaegselt muudatusest mõjutatud sihtrühmi muudatuse rakendumise ajast ja selle sisust. Teavitust saab läbi viia infotundide või infopäevade korraldamisega, infot aitavad jagada ja muudatuse sisu täpsemalt mõista juhendmaterjalid, mis peavad olema lihtsasti kättesaadavad mõjutatud gruppidele.

Mõju ulatus, avaldumise sagedus ja ebasoovitava mõju risk

Kavandatav muudatus võib potentsiaalselt mõjutada kõiki Eesti üldhariduskoole, kõiki kõrghariduse tasemel õpetajakoolitust läbivaid tähtajalise töölepinguga õpetajad ning tulevikus värvatavaid kõrghariduse tasemel õpetajakoolitust läbivaid õpetajaid. Seega on mõju üle-eestiline ning laialdane, teavitustööd tuleb teha üleriigiliselt. Mõju avaldumise sagedus on pidev, kuna esmalt tuleb teavitada mõjutatud sihtrühmi muudatuse olemusest ja rakendumise

ajast, peale rakendumist on võimalik mõjutatud sihtrühmadel küsida riigilt nõu ja abi vastavalt vajadusele ehk riigil tuleb tegeleda nõustamisega.

7. Eelnõu rakendamisega seotud riigi ja kohaliku omavalitsuse üksuse tegevused, eeldatavad kulud ja tulud

Kavandatavate muudatuste rakendamiseks on vajalik pidajatele ja koolijuhtidele, kes edaspidi osalevad värbamis- ja hindamiskomisjonides pakkuda täienduskoolitust. ESF+ tegevuse „Haridus- ja noortevaldkonna töötajate esma- ja täiendusõpe ning järelkasv“ raames pakutakse pidajatele ja koolijuhtidele uuenduste rakendamiseks vajalikku täiendusõpet. Tegevusi viivad ellu Tallinna ja Tartu ülikoolid. Lisaks sellele toetab Haridus- ja Teadusministeerium veel ka arenguprogrammide, hindamise tööriistade ning kvaliteedikriteeriumite väljatöötamist.

2023. aastal sõlmiti Eesti Koolijuhtide Ühenduse ja Haridus- ja Teadusministeeriumi vahel hea tahte kokkulepe³⁵ eesmärgiga teha koostööd haridusjuhtide professionaalse arengu toetamiseks. Leppega soovitakse suurendada Eesti Koolijuhtide Ühenduse rolli ja vastutust haridusjuhtide professionaalse arengu ja haridusasutuse juhtimise kvaliteedi arendamisel. Eesti Koolijuhtide Ühendus on valmis panustama haridusjuhtide värbamise, toetama nende professionaalset arengut, olema partneriks koolijuhtide töö tulemuslikkuse hindamisel ning järelkasvu tagamisel. Selleks ollakse valmis välja arendama ühenduse haldusvõimekus, kaasates ministeeriumi, ülikoole ja eksperte.

Selleks, et Eesti Koolijuhtide Ühendus saaks osaleda koolijuhtide atesteerimis- ja värbamiskomisjonides, on vajalik nimetatud organisatsiooni senisega võrreldes mõnevõrra enam rahaliselt toetada. Nimelt kaasnevad atesteerimiskomisjoni töö korraldamisega haldus- ja tööjõukulud (organisatsioonile tervikuna ja atesteerijatele). Eesti Koolijuhtide Ühendus on hinnanud esialgseks aastaseks kuluks värbamis- ja atesteerimiskomisjonides osalemiseks 100 000 eurot, mis on plaanis katta Haridus- ja Teadusministeeriumi eelarvest.

Eelnõu vastuvõtmine toob kaasa vajaduse teavitustegevuseks, sealhulgas kutsestandardite tutvustamiseks. Koolitused ja/või infotunnid/infopäevad kutsestandardite kompetentsidest ning nende hindamisest.

Karjäärimudeli rakendamiseks kasutavad koolide pidajad diferentseerimiskomponenti ning riik suurendab diferentseeritavat osa järgmiselt: 2026. aastal 22%ni, 2027. aastal 23%ni ja 2028. aastal 24%ni.

8. Rakendusaktid

Eelnõu esitatud kujul vastuvõtmine eeldab uute rakendusaktide kehtestamist:

- 1) Direktori vaba ametikoha täitmiseks korraldatava konkursi läbiviimise kord (haridus- ja teadusministri määrus);
- 2) Riigi üldhariduskooli direktoriga arenguestluse läbiviimise kord (haridus- ja teadusministri määrus);
- 3) Atesteerimiskomisjoni moodustamise ja atesteerimise korraldamise tingimused ja kord (haridus- ja teadusministri määrus);

³⁵ <https://dok.hm.ee/et/document.html?id=0c25e1d9-d26e-4d0e-b362-1b2a0a366698>

4) Õpetajate karjääriastmete nimetused kirjeldused, nõuded kvalifikatsioonile ja kompetentsidele karjääriastmetele liikumiseks (haridus- ja teadusministri määrus).

Seaduse eelnõu esitatud kujul vastuvõtmine toob kaasa haridus- ja teadusministri 4. novembri 2013. a määruse nr 34 „Riigi kutseõppeasutuse ja riigi üldhariduskooli direktori vaba ametikoha täitmiseks korraldatava konkursi läbiviimise kord“ kehtetuks tunnistamise.

Seaduse eelnõus esitatud kujul vastuvõtmine toob kaasa Vabariigi Valitsuse 21. detsembri 2023. a määruse nr 124 „Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär“ muutmise, kuna edaspidi kehtestatakse töötasu alammäär nimetatud määrusega üksnes kvalifikatsiooninõuetele vastavatele õpetajatele.

Rakendusaktide kavandid on käesolevale eelnõu ja seletuskirjale lisatud.

9. Seaduse jõustumine

Seadus jõustub 1. jaanuaril 2026. a. Seaduse jõustumise kuupäeva seadmisel on võetud arvesse eelkõige vajadust rakendada õpetajate karjäärimudelit (karjääriastmete omistamist) kalendriaasta algusest. Esimene võimalik tähtaeg karjäärimudeli rakendamiseks on 2026. aasta 1. jaanuar, mis tuleneb haridusleppes kokkulepitust. Ka koolijuhtide atesteerimisega on otstarbekas alustada mitte õppeaasta, vaid kalendriaasta algusest.

10. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon

Eelnõu esitatakse kooskõlastamiseks ministeeriumitele ning Eesti Linnade ja Valdade Liidule ning arvamuse avaldamiseks Eesti Koolijuhtide Ühendusele, Eesti Vabade Waldorfkoolide ja -lasteaedade Ühendusele, Eesti Eraüldhariduskoolide Ühendusele, Eesti Õpilasesinduste Liidule, Eesti Kristlike Erakoolide Liidule, Eesti Lastevanemate Liidule, Eesti Õpetajate Liidule, Õpetajate Ühenduste Koostöökojale, Eesti Haridustöötajate Liidule, Eesti Lastekaitse Liidule, Tallinna Ülikoolile, Tartu Ülikoolile, sihtasutusele Kutsekoda.

Kristina Kallas
minister