**Avalikult kooskõlastusringilt laekunud tagasiside**

|  |  |
| --- | --- |
| **EESTI LINNADE JA VALDADE LIIT** |  |
| Seaduseelnõu ja rakendusaktide kavanditega tutvumise järel on omavalitsuste peamised rahuolematuse allikad ja parandusettepanekud seotud kohalike omavalitsuste autonoomia piiramise ja tsentraliseerimisega ning bürokraatia ja halduskoormuse kasvuga. Eelnõus puudub mõju kohalike omavalitsuste finantseerimisele, halduskoormusele ja autonoomsusele. | **Teadmiseks võetud**. Esitatud informatsioon on vastuoluline - väidetakse, et KOV-d on rahulolematud muuhulgas eelnõust tingitud halduskoormuse kasvuga (juhul, kui eelnõu seadusena vastu võetakse), kuid siis väidetakse, et eelnõus puudub mõju halduskoormusele. Kui silmas on peetud seda, et seletuskirjas puudub mõjuanalüüs, siis paraku ei vasta see tõele (eelnõu mõjusid on väga põhjalikult analüüsitud). Eelnõu seletuskirjas on täiendatud ptk 7: mõju kohalike omavalitsuste finantseerimisele, halduskoormusele ja autonoomsusele.  |
| Oleme teadlikud, et rakendusaktide kavandid ei ole lõplikud vaid alus vastava eelnõu lõpliku versiooni väljatöötamiseks aga peame vajalikuks juba praegu tuua välja ka rakendusaktide kavandite kõige suuremad murekohad ja pakutud mitteloogilised lahendused. Loodetavasti kaasatakse eelnõude lõpliku väljatöötamise protsessi ka omavalitsuste esindajad. | **Teadmiseks võetud**. Kohalikke omavalitsusi on kaasatud aruteludesse eelnõu koostamise käigus ning kindlasti kaasatakse ka edaspidi rakendusaktide lõplikku väljatöötamisse.  |
| **Direktor ametikoha täitmise konkursi korra kehtestamine ministri õigusaktiga.** Osad omavalitsused on mures, et üleriigilise ühesuguse süsteemi kehtestamisega avaldatakse umbusaldust nende senise praktika osas ning seega võiks jätkuda senine süsteem.Kooskõlastame märkustega arvestamisel.1. Palume täiendada seletuskirja:
2. milles seisneb uue süsteemi lisandväärtus;
3. tegevuskava ja eelarvega uue süsteemi rakendamiseks vajalike juhendmaterjalide loomiseks ja omavalitsustele suunatud koolitusprogrammide rakendamiseks;
4. analüüsiga, millised on omavalitsustele kaasnevad kulutused olukorras kui keskvalitsus paneb omavalitsustele kohustuse kaasata väline partner. Kohustuse panemine eeldab riigi poolset välise partneri kulude finantseerimist;
5. analüüsiga, millal ja kuidas komisjoni töös osalevad üleriigilise koolijuhtide esindusorganisatsooni esindajad teevad oma põhitööd.
 | **Arvestatud osaliselt.** Seletuskirja on täiendatud. Oleme haridusstrateegias ühe eesmärgina kokku leppinud, et tõstame koolipidaja võimekust õppeasutuse juhtide värbamisel, professionaalse arengu toetamisel ning töösoorituse seires ja hindamisel. 2021. aastal Rakendusliku Antropoloogia Keskuse läbiviidud uuringu kokkuvõttes (mille viide on ka seletuskirjas olemas), on välja toodud, et konkursside läbiviimine erines oluliselt, kui koolipidaja kaasas värbamispartneri mõne personalibüroo näol või oli pidaja enda meeskonnas tugev personali alane kompetents. Samas osad koolipidajad pelgasid välise partneri kaasamist. Vastavat teenust peeti kas kalliks (kulu ei õigustanud end) või kardeti, et sel juhul ei ole KOV vaba valikut tegema. Seega välise partneri kaasamine värbamiskomisjonidesse on õigustatud ning välise komisjoni liikme tasu kaetakse riigieelarvest (seletuskiri ptk 7). Uuringu järgselt loodi värbamise käsiraamat: <https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2023-12/Haridusjuhtide_varbamise_kasiraamat_2023.pdf> Loodud on haridusjuhi kompetentsi- ja karjäärimudel, mida saab kasutada nii haridusjuht ise oma arengu ja karjääri planeerimisel kui ka haridusjuhtide tööandja ehk koolipidaja juhtide värbamisel, arendamisel ja järelkasvu kavandamisel.Riigigümnaasiumide praktika näitab, et ühtne värbamise kord on ennast õigustanud. 1. Seletuskirjas on välja toodud, miks ühtne kord on vajalik.
2. Seletuskirjas pk 7 on toodud välja täienduskoolituse tegevused.
3. Seletuskirjas ptk 7 on välja toodud, et välise komisjoniliikme tasu kaetakse Haridus- ja Teadusministeeriumi eelarvest.
4. Koolijuhtide osalemine värbamis- ja hindamiskomisjonides on oluline koolijuhi karjäärimudeli osa (<https://www.hm.ee/uldharidus-ja-noored/opetaja-koolijuht-ja-kooli-pidaja/haridusasutuse-juhi-kompetentsimudel>). Süsteemimuutja tasemel haridusjuhile on ootus, et ta osaleb rahvusvahelistes haridusvõrgustikes, nõustab koolipidajaid koolivõrgu arendamises ja haridusuuenduslikes küsimustes, on mentoriks teistele juhtidele ning hoiab end pidevalt valdkondlike arengutega kursis, on avalikkuses haridusjuhiameti kuvandi eest seisja ning haridusvaldkonna eestkõneleja nii kohalikul kui rahvusvahelisel areenil. Taotletav eesmärk on see, et koolijuhil on eneseteostusvõimalused ning pidaja toetab ja usaldab teda sellel teel. Ka tänane praktika (koolijuhid on ka täna mentorid, ülikoolides õppejõud, osalevad erinevates võrgustikes, pikkades arenguprogrammides jne) näitab, et see on võimalik.
 |
| Palume rakendusaktide väljatöötamisel kaasata omavalitsuste esindajad, et lahenda järgmised tõstatud probleemid.1. Vallavanema või linnapeal peab olema õigus delegeerida oma ülesandeid ka teistele isikutele. Kõiki korralduslike küsimusi ei ole mõistlik lahendada ühe ametiisiku poolt, eriti suuremates omavalitsustes.
2. Komisjoni koosseisu ei peaks kuuluma sekretär, kes on tehniline teenindaja.
3. Omavalitsustes on kasutusel kandidaatide sõelumisel erinevad lahendused ning keskselt ainult dokumendi- ja vestlusvooru kehtestamine on piirav. Nt kasutatakse ka videoesitluste vooru. Ei pea põhjendatuks ainult kahe vooru kasutamist.
4. Kas on põhjendatud ainult salajane hääletamine? Senises praktikas on tehtud valikuid komisjonis konsensust otsiva arutelu käigus.
5. Millega on põhjendatud, et riigikoolide juhtide valikukomisjonis on paaritu arv ja omavalitsuse koolijuhi valikukomisjonis paarisarv liikmeid? Üldine praktika on ikka paaritu arv liikmeid. Lahendamist vajab küsimus, et kui komisjoni jääb neli liiget, kellest kaks hääletab poolt ja kaks vastu, kuidas tehakse otsus.
6. Kui koosolek toimub infotehnoloogiliste vahendite teel, kuidas korraldatakse salajane hääletamine ning kui koosolek toimub infotehnoloogiliste vahendite teel, kas § 10 lõikes 2 toodud liikmed loetakse kohalviibijateks?
7. Kuidas lahendatakse uue kooli loomisel hoolekogu esindaja olemasolu.
 | Rakendusaktide väljatöötamisse kaasame kõik asjassepuutuvad partnerid, sealhulgas Eesti Linnade ja Valdade Liidu. 1. Hetkel on selliselt arenguvestluste osas õigusaktis kirjas: Munitsipaalkooli direktori arenguvestluse viib läbi vallavanem või linnapea või tema **volitatud isik**, riigikooli direktori arenguvestluse viib läbi valdkonna eest vastutav minister või tema volitatud isik.
2. Nõustume, et sekretär ei pruugi kuuluda komisjoni koosseisu, vaid tagab komisjoni tehnilise teenindamise. Selline on ka tavapärane praktika teiste analoogsete koosluste puhul.
3. Üldjoontes nõustume ettepanekuga. Seda ongi võimalik rakendusaktide väljatöötamisel arutada.
4. Ei saa väita, et seni pole olnud salajane hääletamine, kui riigikoolide praktika selline on olnud (ning kehtiv haridus- ja teadusministri 4. novembri 2013. a määrus nr 34 näeb nii ette ehk, et riigi üldhariduskoolide ja kutseõppeasutuste juhtide valimise praktika on rohkem kui 10 aastat selline olnud).
5. Väide, et riigikoolide juhtide valikukomisjoni ja omavalitsuse valikukomisjonis on erinev arv komisjoni liikmeid, ei vasta tõele. Erisus on sõltuvalt koolitüübist (üldhariduskool vs kutsekool). Komisjoni liikmete arv pole määratud, seda otsustab komisjoni moodustaja.
6. Seda detaili on võimalik arutada rakendusakti väljatöötamiseks läbiviidavate arutelude käigus.
7. Vt eelmist vastust. Alati on võimalik panna selliseks olukorraks määruse regulatsiooni erisus ehk, et hoolekogu esindajat sellisel juhul komisjonis ei olegi.
 |
| **Direktori arenguvestluste süsteemi kehtestamine**Osad omavalitsused on väljendanud muret, et tegemist on ülereguleerimisega aga kooskõlastavad märkustega arvestamisel.Palume õigusaktis täpsustada ja seletuskirjas täpsemal selgitada.1. Kas tegemist on arenguvestluse, koostöövestluse või tulemusvestlusega – mis on arenguvestluse eesmärk.
2. Kelle eesmärgid arenguvestluse formaadis kokku lepitakse? Kooli arengueesmärgid on kirjeldatud tavapäraselt kooli arengukavas.
3. Kuidas on plaanitud lasteaed-kooli ühendasutuse juhi arenguvestlused.
 | **Arvestatud osaliselt.** Tagasiside on vastuoluline. Kõigepealt viidatakse, et tuntakse muret ülereguleerimise pärast, kuid küsimustes palutakse õigusaktis veel rohkem reguleerida arenguvestluste sisu. 1. Õigusaktis on kirjas, et direktori professionaalse arengu toetamiseks viiakse temaga vähemalt üks kord aastas läbi arenguvestlus, mille põhjal lepitakse kokku direktori ja kooli arengu eesmärgid. Õigusaktis hindame me täpsusastet piisavaks arvestades pidajate autonoomiaga. Plaanis on luua arenguvestluse läbiviimiseks vajalikud tööriistad ja juhendid, kuid nende kasutamine jääb pidaja jaoks vabatahtlikuks arvestades sellega, et mitmetel pidajatel on juba väljatöötatud süsteemid.

Arenguvestluse eesmärk on selgitada, kuidas toimub nt mh ka kooli arengukavas sõnastatud eesmärkide poole liikumine. 1. Õigusakt ei reguleeri arenguvestluse sisu. Pidajale jääb õigus otsustada, millele on vajalik keskenduda. Me ei näe vastuolu, et arenguvestlusel räägitakse läbi ka lühemaajalised eesmärgid, kuidas arengukavas sõnastatud eesmärkide poole liigutakse.
2. Lasteaed-kool on PGS § 2 lõike 3 punktis 2 sätestatut arvestades samuti kool ning ka selle asutuse juhile korraldab tööandja arenguvestlusi.
 |
| Palume seletuskirja täiendada tegevuskava ja eelarvega uue süsteemi rakendamiseks vajalike juhendmaterjalide loomiseks ja omavalitsustele suunatud koolitusprogrammide rakendamiseks.Palume seletuskirja täiendada põhjendustega, miks lisaks põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses toodud õpilase arenguvestlusele on vajalik kohustuslikus korras reguleerida koolipidaja ja koolijuhi vaheline arenguvestlus aga puudub regulatsioon, et koolijuht peab vestlema oma kooli töötajatega. | **Teadmiseks võetud**. Juhime tähelepanu, et tegemist ei ole uue süsteemiga. Arenguvestlused on väga laialt kasutatav meetod, mida juba praegu rakendavad ka pooled omavalitsused. 2017. aastal loodi 360-tagasiside tööriist, mida kasutatakse haridusasutuse juhi enesearendamisel, värbamisel,koolitamisel, individuaalsel nõustamisel, tulemushindamisel ning tunnustamisel. 2020 a (kestus 1 aasta) käivitati haridusasutuste pidajate ja haridusasutuste juhtide toetamisekskonsultatsiooniteenus, mille sisuks olitoetada haridusasutuste pidajaid või koolijuhte kompetentsimudeli kasutamiseks haridusasutuse juhihindamisel ning nõustada individuaalselt haridusasutuse pidajaid või koolijuhte.360 kraadi tagasiside hindamise protsessi on läbinud perioodil 2017-2023 kokku 203 haridusasutuste juhti sh 132 koolijuhti ja 71 lasteaiajuhti. St et nii juhtide kui pidajate jaoks on pakutud (tasuta) tööriista ja vastavaid koolitusi. Sellele vaatamata näeme, et varem pakutud mitteregulatiivsed meetodid ei ole jõudnud kõikide pidajate/juhtideni. Seletuskirjas ptk 7 on kirjas: Kavandatavate muudatuste rakendamiseks on vajalik pakkuda täienduskoolitust pidajatele ja koolijuhtidele, kes edaspidi osalevad värbamis- ja hindamiskomisjonides. 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. Täpsemad tegevused ja eelarve lepitakse ülikoolidega kokku iga-aastase tegevuskava käigus. Esimesed tegevused muudatuste ettevalmistamiseks toimuvad juba 2025. aastal. Loomisel on ka hea pidaja juhend.  |
| **Direktori atesteerimise süsteemi kehtestamine**Tänasel päeval puudub omavalitsustel informatsioon milliseks on tegelikult planeeritud koolijuhtide atesteerimise süsteem. Omavalitsused toetavad pigem arenguvestluste regulaarset korraldamist ja ei toeta koolijuhtide atesteerimissüsteemi loomist. Küsimusi ja segadust tekitas ka seaduseelnõus ja seletuskirjas olev kirjeldus.1. Atesteerimine on pigem vastavushindamine aga rakendusakti kavandis toodud atesteerimise eesmärk kirjeldab atesteerimist pigem arenguvestluste koondvestlusena.
2. Kuidas atesteerimine tegelikult seondub planeeritud kohustusliku arenguvestluse süsteemiga?
 | **Arvestatud osaliselt.** Atesteerimise otsene tõlge on: ametlik hinnang, eriti töötaja ametitegevuse, tema tööalaste võimete ja omaduste kohta. 1. Eelnõu seletuskirja on täiendatud.
2. Arenguvestlused ja atesteerimine moodustavad direktori arengu toetamisel terviku. Atesteerimise lisandväärtus on see, et atesteerimine toimub väljatöötatud mudeli alusel ning direktori hindamisse on kaasatud lisaks pidajale ekspertidena ka teised koolijuhid, kes on saanud selleks vastava väljaõppe. Atesteerimine annab võimaluse saada direktori tööle ka täiendavat objektiivset tagasisidet.
 |
| Kuidas atesteerimise süsteemiga seondub haridusjuhi kompetentsimudel? | Kompetentsimudelit saab pidaja kasutada nii värbamisel, arenguvestluste läbiviimisel kui atesteerimisprotsessis pidajapoolse hinnangu andmisel. Atesteerimise terviksüsteemi ja erinevaid mudeleid on tutvustatud pidajatele nt ka 21. novembril 2024. a toimunud KOV haridusjuhtide seminaril. Täiendavalt tutvustatakse mudelite vahelisi seoseid ka rakendusaktide lõplikul väljatöötamisel, kuhu on ka pidajate esindajad kaasatud. Lisaks luuakse ka juhendmaterjal ning pärast seaduse jõustumist korraldatakse ka infoseminarid.  |
| Millised on alused, kui atesteerimise tulemusena on vajalik tööleping erakorraliselt lõpetada. Nt puudub selgus, millist töölepingu seaduse § 88 lõike 1 alapunkti on võimalik kasutada töösuhte lõpetamiseks. | Otseselt atesteerimise tulemusel ei olegi vajadust töölepingut lõpetada. Küll aga võib atesteerimine anda täiendavat sisendit töötaja kohta, mida tööandja saab arvestada, et töötajast tuleneval põhjusel tööleping üles öelda (TLS § 88 lõike 1 alusel). Töövaidluskomisjonide praktika on juba aastaid olnud selline, et ei eeldata, et tööandja viitab konkreetsele TLS § 88 lõike 1 punktile, vaid piisab viitamisest lõikele 1.  |
| Määruse eelnõu kavandi § 11 sätestab, et direktor on läbinud atesteerimise, kui on täitnud käesolevas määruses sätestatud nõuded. Tegu on väga napisõnalise sättega, aga samas võib seaduseelnõu § 1 punkti 2 kohaselt direktori töölepingu erakorraliselt üles öelda, järgides töölepingu seaduses sätestatut, kui direktor ei läbi käesoleva paragrahvi lõikes 9 sätestatud atesteerimist. Kas direktoril on võimalus komisjoni otsust vaidlustada? Kuidas jõutakse komisjoni otsusest töölepingu lõpetamiseni? | **Teadmiseks võetud**. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega, mis jätkuvad märtsis 2025. a. |
| Kuidas jõutakse reaalselt suuremates omavalitsustes läbi viia atesteerimised. Nt Tallinnas on seaduse jõustumisel vaja perioodil 2027-2029 atesteerida umbes 60 direktorit.  | **Teadmiseks võetud.** Nõustume, et suuremates omavalitsustes on väljakutse kõiki juhte atesteerida. Oleme sellega seonduvaid riske hinnanud ka seletuskirjas lk 28: suurem halduskoormus puudutab eelkõige Tallinna, Tartu, Pärnu ja Narva linna ning Saaremaa valda. Suuremates linnades on loodud ka rohkem ametikohti (linnavalitsuses vm), mis võimaldab koormusi jagada erinevate ametnike/töötajate vahel.  |
| Puudub analüüs, millal ja kuidas atesteerimiskomisjoni töös osalevad üleriigilise koolijuhtide esindusorganisatsooni esindajad teevad oma põhitööd. | **Teadmiseks võetud**. Oleme seda riski analüüsinud seletuskirjas lk 29. Koolijuhtide osalemine värbamis- ja hindamiskomisjonides on oluline koolijuhi karjäärimudeli osa (<https://www.hm.ee/uldharidus-ja-noored/opetaja-koolijuht-ja-kooli-pidaja/haridusasutuse-juhi-kompetentsimudel>). Süsteemimuutja tasemel haridusjuhile on ootus, et ta osaleb rahvusvahelistes haridusvõrgustikes, nõustab koolipidajaid koolivõrgu arendamises ja haridusuuenduslikes küsimustes, on mentoriks teistele juhtidele ning hoiab end pidevalt valdkondlike arengutega kursis, on avalikkuses haridusjuhiameti kuvandi eest seisja ning haridusvaldkonna eestkõneleja nii kohalikul kui rahvusvahelisel areenil. Taotletav eesmärk on see, et koolijuhil on eneseteostusvõimalused ning pidaja toetab ja usaldab teda sellel teel. Ka tänane praktika (koolijuhid on ka täna mentorid, ülikoolides õppejõud, osalevad erinevates võrgustikes, pikkades arenguprogrammides jne) näitab, et see on võimalik.Koolijuhtide järelkasvu panustamine ja koolijuhtide karjääritee toetamine on osa koolijuhtide karjäärimudelist.  |
| Seetõttu ei ole omavalitsustel võimalik kooskõlastada seaduseelnõu direktorite atesteerimise süsteemi osa, kuna puudub selge informatsioon millist lahendust õigusaktiga on hakatud looma ning kuidas seda praktikas rakendatakse. Täiendava informatsiooni ja laiapindsete arutelude järel oleme valmis kaaluma atesteerimise süsteemi väljaarendamist ja rakendamist. | **Teadmiseks võetud.** Väide, et KOV esindajad ei ole aruteludes osalenud, ei vasta tõele: * 15. juunil 2023 toimus esimene laiapindne seminar, kuhu olid kaasatud ka ELVLi esindajad.
* 14. septembril 2023 toimus pidaja esindajatega arutelu koolijuhi värbamise, arendamise, hindamisele teemal. Osales ELVLi haridusnõunik, kellel paluti kaasata veel 3 KOV haridusjuhti.
* 4. oktoobril 2023 toimus haridusjuhtide kompetentsi- ja karjäärimudeli rakendusplaani arutelu, kuhu lisaks teistele osapooltele oli kaasatud ka ELVL haridusnõunik.
* 15. märtsil 2024 ja 3. septembril 2024 tutvustati ELVL haridus- ja noorsootöökomisjonis kavandatavaid seadusemuudatusi.
* 29. mail 2024 tutvustasid HTMi eksperdid ja Tallinna Ülikooli esindajad atesteerimise määruse kavandit ja õppimist toetavate juhtimisviiside kirjeldust ELVL haridus- ja noorsootöö töörühmale. Osalejatele saadeti ka esialgne atesteerimise kavand, kus on kirjas arenguvestluste ja atesteerimise sisu ettepanekud.
* 21. novembril 2024 toimus kavandatavate seadusemuudatuste tutvustamine KOV haridusjuhtide seminaril.

Direktorite atesteerimise süsteemi on Tallinna Ülikooli eestvedamisel loodud alates märtsist 2024. Protsessi on kaasatud olnud lisaks ülikoolide esindajatele ka koolijuhtide ja pidajate esindajad. Atesteerimist on arutatud haridusjuhtimise võrgustikus, kuhu on kuulunud pidajate esindajatena ELVLi haridusnõunik, endine Harku valla abivallavanem ning Tallinna haridusameti esindaja. Atesteerimise määruse kavandi loomise aluseks on TLÜ poolt välja töötatud atesteerimise kavand, mille lõplik versioon valmis detsembris 2024. Märtsikuus 2025 on planeeritud rakendusaktide täiendav arutelu partneritega, sh kohalike omavalitsuste esindajatega.  |
| **Doktorikraadiga õpetaja**Palume kaaluda seaduseelnõu täiendamist sättega, et vähemalt põhikoolis õpetav doktorikraadiga õpetajal peaksid olema pedagoogilised kompetentsid. Doktorikraad annab süvateadmised konkreetse teadusvaldkonna kohta, kuid ei pruugi automaatselt tagada oskust neid teadmisi arusaadavalt ja sobivalt edasi anda noorematele õppijatele, eriti algkooli osas. Põhikooliõpilaste õpetamine nõuab spetsiifilisi pedagoogilisi oskusi, sest selles vanuses õpilased vajavad erinevat lähenemist võrreldes vanemate gümnaasiumiõpilastega või täiskasvanutega, kellega doktorikraadiga õpetaja on harjunud töötama. | Koolijuhil on **alati** kohustus hinnata tööle värvatava isiku kompetentse, nii erialaseid kui pedagoogilisi kompetentse, et need oleksid piisavad ametikoha tööülesannete täitmiseks. Kooli esmakordselt tööle asuv doktorikraadiga õpetaja paigutub karjäärimudeli esimesele astmele, ehk on alustav õpetaja. Sellel astmel on õpetajal ülesanne omandada esimesed kogemused õpetajatöös ja end tööalaselt arendada ning koolijuhi ülesanne on toetada õpetaja arengut, võimaldades selleks aega, pakkudes mentorlust ja muud tuge. Doktoriõppes läbitud pedagoogika-alasele ettevalmistusele lisaks saab koolijuht vajadusel koheselt suunata õpetaja pedagoogika täienduskoolitusi läbima. |
| **Õpetaja karjäärimudel**Enamus omavalitsusi väljendas oma seisukohta plaanitava õpetaja karjäärimudeli osas Haridusleppe allkirjastamise protsessis ning seetõttu ei pea me võimalikuks seaduseelnõu § 1 punkte 5 ja 6 kooskõlastada. Pakutud lahendus on vastuolus Vabariigi Valituses kinnitatud Haridusvaldkonna arengukava 2021-2035 kirjeldatud eesmärgiga tagada kvalifitseeritud õpetajate, õppejõudude, koolitajate ja tugispetsialistide järelkasv, paindlikud võimalused ametisse asumiseks, tugi algajatele ning professionaalse arengu võimalused kogu karjääri vältel.Selle eesmärgi täitmiseks oli plaanitud:* toetada kutsestandarditel põhinevate asutusesiseste või koolipidaja kehtestatud karjäärimudelite kasutuselevõttu;
* koolipidajatel siduda karjäärimudelid ja õpetajate professionaalne areng töötasu ja täiendusõppevõimalustega.

Seaduseelnõus ja rakendusakti kavandites pakutud lahendus on teistsuguse tee valimine, millel ei ole ühiskonnas laiemat konsensust.  | Haridusvaldkonna arengukava on seadnud eesmärgiks tagada kvalifitseeritud õpetajad, paindlikud võimalused ametisse asumiseks ning professionaalse arengu võimalused kogu karjääri vältel – selle eesmärgi täitmisse õpetajate karjäärimudel panustabki. Samuti on haridusvaldkonna arengukavas selgelt kirjas, et eesmärkide saavutamiseks peab iga osapool võtma vastutuse ülesannete eest, mida tema saab täita kõige paremini ning on oluline, et iga osapool oleks valmis koostööks. Haridusleppe sõlmimise eesmärk oli luua karjäärimudel, nõnda et kõigil õpetajatel, olenemata sellest, mis omavalitsuses nad töötavad, oleksid võrdsed tingimused. Määrusega kehtestatud karjäärimudel tagab õpetajatele võrdse kohtlemise ja õiglased töötingimused olukorras, kus suur osa kohalikke omavalitsusi ühiselt sõnastatud kokkulepet ei allkirjastanud. Praegu sõltuvad õpetajate töötingimused suuresti omavalitsuse rahalistest võimalustest ja prioriteetidest, mis põhjustab ebaõiglust. Haridusleppe allkirjastasid ka oma esindaja kaudu õpetajad, mis näitab, et need, kelle heaolu ja paremate töötingimuste kokku leppimiseks hariduslepe sõlmiti, on sellega nõus. Rakendusakti arutelud seisavad veel ees ja neisse aruteludesse kaastakse ka õpetajate esindajad. |
| Õpetajate järelkasvu vaates on hukatuslik valida lahendus, kus me anname õpetajaks õppivatele või karjääripööret plaanivatele kvalifikatsioonile mittevastavatele isikutele sõnumi (vt seletuskirja) „teile kehtib sama töötasu alammäär, mis kõigile teistele töölepingu alusel töötavatele isikutele“ ehk siis 2025. a on selleks 886 eurot. | Juriidiliselt kehtib tõepoolest kvalifikatsioonita õpetajatele selline alammäär, kuid praktikas me sellist võimalust ei näe. Näiteks ka direktoritele kehtib juriidiliselt sama alammäär. Järelkasv on mitme osapoole vastutus ning ka pidaja saab selles osas vastavalt oma autonoomiale otsustada, milline on kvalifikatsioonile mittevastavate õpetajate töötasu. Juhime tähelepanu, et haridustoetust saavad pidajad edasi samadel alustel, ehk siis pidajatel ei ole põhjust kehtivast alammäärast vähem maksta.  |
| **MAJANDUS- JA KOMMUNIKATSIOONIMINISTEERIUM** |  |
| **Soolise võrdõiguslikkuse seaduse** (SoVS) § 10 kohaselt peavad haridusasutused (st ka põhikoolid ja gümnaasiumid) tagama mh hariduse omandamisel naiste ja meeste võrdse kohtlemise. Õppekavad, kasutatav õppematerjal ja läbiviidavad uuringud peavad aitama kaasa naiste ja meeste ebavõrdsuse kaotamisele ja (soolise) võrdõiguslikkuse edendamisele. **Võrdse kohtlemise seaduse** (VõrdKS) § 13 kohaselt peavad sh haridusasutused arvestama õppesisu määramisel ja õppetöö korralduses vajadust edendada võrdse kohtlemise põhimõtet. § 3 lõike 1 kohaselt tähendab võrdse kohtlemise põhimõte, et ei esine diskrimineerimist VõrdKS § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel. Hariduse valdkonnas on põhimõtte VõrdKS kohaldamisala § 2 lõiked 1 ja 2) tõttu eelkõige piiratud rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi ja nahavärvuse tunnustega. Samas tuleb siinkohal silmas pidada ka näiteks **PGSi**s sätestatud üldhariduskooli alusväärtuseid (sh EV põhiseadus ja EL aluslepingute põhimõtted), kooli ülesandeid (sh luua õpilasele turvaline, positiivselt mõjuv ja arendav õppekeskkond), õppe korraldamise põhimõtteid (sh kvaliteetse, sh kaasava hariduse võrdväärne kättesaadavus kõigile). Lisaks kehtivad haridusasutustele **SoVSis ja VõrdKSis** sätestatud tööandja kohustused töötajate suhtes, seejuures tuleb silmas pidada, et töö valdkonnas on VõrdKS kohaldamisala laiem, mistõttu tööandjana kohalduvad haridusasutuste võrdse kohtlemise kohustused lisaks eelnimetatutele ka usutunnistuse ja veendumuste, vanuse, puude ja seksuaalse sättumuse tunnustele. Samas tuleb VõrdKSi kohaldamisalast olenemata silmas pidada nii PS § 12 kui rahvusvahelisi kohustusi, mille Eesti endale võtnud on, sh nt [**puuetega inimeste õiguste konventsioon**](https://www.riigiteataja.ee/akt/204042012006)(art 24 jt). Sobivat konteksti pakub ka **haridusvaldkonna arengukava 2035**, mille üks strateegilistest eesmärkidest on, et Eestis on pädevad ja motiveeritud õpetajad ja koolijuhid, mitmekesine õpikeskkond ning õppijast lähtuv õpe ning kus sihiks on sõnaselgelt seatud ka hariduse ligipääsetavus, samuti **heaolu arengukava 2023-2030**, milles on kirjeldatud Eesti soolise võrdsuse ja võrdse kohtlemise alaseid eesmärke ning mis mh näeb ette[**ligipääsetavuse rakkerühma soovituste**](https://www.riigikantselei.ee/ligipaasetavus) elluviimise (vt hariduse teemal **rakkerühma** [**lõpparuandes**](https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/documents/2021-09/Riigikantselei_Ligip%C3%A4%C3%A4setavuse_rakker%C3%BChma_%20lopparuanne.pdf) lk 41). Ligipääsetavusele on vaja mõelda eelkõige õpilaste, kuid ka ülejäänud koolipere vaatest, et arvestada näiteks vananeva personaliga ning erivajadustega lapsevanematega, kel samuti kooli ees kohustused on. Koolid annavad aluse iseseisvaks hakkamasaamiseks, eluks vajalikud oskused, sotsiaalvõrgustikud ja võimaluse tööturule sisenemiseks.Nimetatud SoVS ja VõrdKS kohustused kehtivad vastavalt juba aastast 2004 (SoVS) ning 2009 (VõrdKS). Informatsiooni kohutuste täitmise (ja/või nende täitmiseks vajalike teadmiste ja oskuste olemasolu) kohta on võimalik olnud koguda harva, üksikute ebaregulaarsete uuringute kaudu. Uuringud annavad alust hinnata, et haridusasutustes ei toimu nende kohustuste ühtlast ja süsteemset täitmist. Erinevad uuringud viitavad, et haridustöötajad evivad soolisi stereotüüpe (nt [Kantar Emor, 2021](https://www.mkm.ee/sites/default/files/documents/2023-07/Klaasseinad%20ja%20klaaslagi%20Eesti%20IKT-s%20-%20m%C3%BCksud%20naiste%20osakaalu%20suurendamiseks%20IKT%20valdkonnas%20hariduses%20ja%20t%C3%B6%C3%B6turul%20-%20l%C3%B5pparuanne.pdf)), õppematerjalides esinevad jätkuvalt stereotüüpsed käsitlused ([Papp, 2024](https://enut.ee/soolise-vordsuse-edendamine-ja-soostereotuupidest-vabade-opikute-koostamine-taustmaterjal/)) ja üle poolte õpilastest raporteerib, et on õppematerjalides nendega kokku puutunud ([Soolise võrdõiguslikkuse monitooring, 2021](https://www.sm.ee/sites/default/files/documents/2022-12/Soolise%20v%C3%B5rd%C3%B5iguslikkuse%20monitooring.%20L%C3%B5pparuanne.pdf)). Lisaks näiteks, [Eesti LGBT+ õpilaste koolikeskkonna uuringu (2018)](https://www.lgbt.ee/uuringud) järgi tundsid LGBT+ õpilased end koolis oma seksuaalse sättumuse (39%) või soolise eneseväljenduse tõttu (28%) ebaturvaliselt. Ligi 70% oli viimase kooliaasta jooksul kogenud vaimset vägivalda enda sättumuse, soo või soolise eneseväljenduse tõttu. Viiendik LGBT+ õpilastest oli kogenud viimase kooliaasta jooksul füüsilist vägivalda ja kolmandik seksuaalset ahistamist. Euroopa Põhiõiguste Agentuuri (FRA) [3. LGBTIQ uuringu (2023)](https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-crossroads-progress-and-challenges) järgi oli 63% Eesti LGBTIQ inimestest kogenud koolis teiste õpilaste poolt kiusamist. Õpetajate või teiste koolitöötajate poolt oli seda kogenud 13%. Oluliseks murekohaks on LGBTIQ noorte vaimne tervis. FRA uuringu järgi mõtles 39% 15-17 aastastest LGBTIQ+ noortest alati või sageli enesetapust. See näitaja on pea kaks korda kõrgem, kui antud vanusegrupis noortel tervikuna. Eelnõu punktiga 2 täiendatakse PGS § 71 lõikega 9, millega sätestatakse, et direktori professionaalse arengu toetamiseks ning tema teadmiste ja oskuste ametikohale vastavuse hindamiseks viiakse temaga igal viiendal tööaastal läbi atesteerimine. Kavandatava lõike 10 alusel antava ministri määruse „Atesteerimiskomisjoni moodustamise ja direktori atesteerimise korraldamise tingimused ja kord“ kavand on esitatud seletuskirjas lisas. Määruse kavandi § 2 kohaselt koosneb atesteerimine atesteerimiseks esitatud dokumentide läbivaatamisest (mh § 7 lg 2 järgne direktori eneseanalüüs oma töö tulemuste ja juhtimistegevuse teemal) ja vestlusest. Vestluse viib atesteeritavaga läbi komisjon, kuhu kuulub vähemalt üks kooli pidaja esindaja. Vestluse eesmärk on § 8 lg 1 kohaselt hinnata koolijuhi töö vastavust ametinõuetele, analüüsida eneseanalüüsi tulemusi ning anda koolijuhile tagasisidet ja soovitusi professionaalseks arenguks. Eelnõuga kehtestatakse ka õpetajate karjäärimudel, mille eesmärk on ministri määruse kavandi „Karjääriastmete nimetused ja nõuded karjääriastmete omistamiseks“ § 2 lg 1 kohaselt toetada õpetaja professionaalset arengut ja heaolu ning tõhusat õpetamist igas koolis. Sama paragrahvi lõigete 3 ja 4 kohaselt on neljaastmelise karjäärimudeli igal astmel lähtekohaks arusaamine, et õpetaja peamine eesmärk on toetada õppijate arengut ja õpitulemuste, pädevuste, hoiakute saavutamist ning järgmisele astmele edasi liikumine kinnitab õpetaja töö tulemuslikkust töös õppijatega ning õpetajate kompetentside suurenemist. Karjääriastmete kompetentsid on kirjeldatud vastavates kutsestandardites. Karjääriastmeid omistavad § 7 lõigete 1 ja 2 kohaselt õpetaja töökohaks oleva kooli direktor (astmed 1, 2 ja 4) või kooli pidaja või kooli direktori moodustatud komisjon (aste 3). Eelnõu seletuskirjas (lk 2) selgitatakse, et õppeasutust juhtiv direktor vastutab kvalifikatsiooninõuetele vastava töötajaskonna komplekteerimise, õppimiseks ja õpetamiseks turvalise õpikeskkonna kujundamise ning õppeprotsesside juhtimise eest ning tema tegevuse tulemuslikkus on lahutamatult seotud õppeasutuse eesmärkide ja talle seatud oodatavate tulemustega. Samas (lk 3) juhitakse tähelepanu asjaoludele, et koolijuhtide enda sihipärane professionaalne arendamine on väga ebaühtlane, osa koolipidajaid ei tegele koolijuhi kompetentside ja töö tulemuslikkuse süstemaatilise hindamisega, mistõttu on tulemuseks üleriigiliselt ebaühtlane koolijuhtimise kvaliteet, mis toob kaasa õppe kvaliteedi ebaühtluse koolide vahel. Ebaühtlase kvaliteediga juhtimise tõttu ei saa õpilased ja õpetajad vajalikku tuge, suureneb kvalifikatsiooninõuetele mittevastavate õpetajate osakaal, püsivad koolidevahelised erinevused õpitulemustes ning õpilaste ja õpetajate rahulolus. Rõhutatakse, et eeskätt nendes koolides, kus on suurem nõrgema sotsiaalmajandusliku taustaga õpilaste osakaal, peavad direktoril olema kõrgetasemelised oskused õppe kvaliteedi tagamiseks. Leiame, et kuna SoVSis ja VõrdKSis haridusasutustele sätestatud kohustust täitmist on kõige asjakohasem isik juhtima ja tagama koolijuht (sh tööandjale sätestatud kohustusi) ning nende täitmise vastu tuleks kindlasti huvi tunda ka kooli pidajal, siis tuleks eelnõuga kavandatavas koolijuhtide atesteerimise protsessis pidada silmas vajadust seirata ka SoVSis ja VõrdKSis haridusasutustele sätesatud kohustuste täitmist ning nende täitmiseks vajalike teadmiste ja oskuste olemasolu ja/või arendamise vajadust. Näeme, et selleks pakub sobiva formaadi nii atesteeritava koolijuhi eneseanalüüs kui järgnev vestlus komisjoniga, kuhu kuulub ka kooli pidaja esindaja. Seetõttu teeme ettepaneku neid protsesse toetavates juhistes, vormidel vms näha ette, et koolijuht kirjeldaks muuhulgas, mida ta on teinud ja plaanib edaspidi teha koolipere võrdse kohtlemise tagamiseks ning koolikeskkonnas ja õppetöös soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste, sh ligipääsetavuse edendamiseks. Teadlikult ja süsteemselt SoVSist, VõrdKSist tulenevate jt õiguslike kohustuste ning riigi strateegiliste eesmärkide täitmisele tähelepanu pöörav koolijuht ja kooli pidaja on suutelised juhtima, hindama ja toetama nende kohustuste täitmist ka õpetajate pädevusse jäävates küsimustes ning saavad neile tähelepanu pöörata ka õpetajate karjääriastmete omistamise protsessis. | **Teadmiseks võetud.** Nii haridusjuhi kompetentsimudelis kui õpetaja karjäärimudelis (kutsestandardi kaudu) on arvestatud võrdse kohtlemise põhimõtetega.**Haridusjuhi** kompetentsimudelis on suhtlemise ja koostöö puhul välja toodud eetilise kohtlemise kriteeriumid: haridusasutuse võrdse kohtlemise põhimõtete sõnastamine ja rakendamine; kiusamisvaba keskkonna loomine; juht seisab hea selle eest, et iga organisatsiooni töötaja tunneks nii individuaalset kui kollektiivset vastutust seoses võrdse, õiglase ja eetilise kohtlemisega. **Õpetajate karjäärimudeli** astmete nõuded tulenevad õpetaja kutsestandarditest.Uuendatud õpetaja kutsestandardis sõnastus: *Võimestab õppijaid sihipäraselt ning suunab neid aktiivselt vastutust võtma oma õppimise ja arengu eest. Toetab õppijate enesekindluse ja -teadlikkuse kasvu.* ***Tunneb ära ja teadvustab stereotüüpide mõju, sealhulgas enda hoiakutes, ning väldib nende kinnistamist oma töös.*** |
| **TARTU ÜLIKOOL**  |  |
| Koolijuhtide atesteerimisega seonduv on eelnõus mõistlikult lahendatud. Samas võiks kaaluda võimalust, et atesteerimisprotsessis osalemise ja selleks vajaliku pädevuse väljaarendamise kohustus ei laieneks kõigile koolipidajatele. Praegu on koolipidajaid üle 130 (sh 79 omavalitsust ja riik). Kvaliteet paraneks, kui koolipidajad ühendada klastritesse ja iga klaster võtaks enda ülesandeks atesteerimiseks ning laiemalt haridusjuhtide arendamiseks vajalike kompetentside väljaarendamise. | **Teadmiseks võetud**. Rakendusaktide detailid võetakse kindlasti täiendavalt arutamiseks. Õigusakt peab ette nägema, kes on atesteerimiskomisjoni moodustaja, ehk siis koolipidajaid ei ole võimalik õigusakti tasandil grupeerida. Küll aga on võimalik igal kooli pidajal nimetada oma esindaja komisjoni nö laiemalt (mitte piirduda tingimata oma vallavalitsuses töötava ametniku või volikogu liikmega, kui ei ole piisavalt pädevat isikut). Oluline on, et esindatav on esindaja legaalsel teel nimetanud. Arenguvestluste puhul võimaldab juba hetkel eelnõus olev regulatsioon pidajal volitada ennast esindama seda, keda soovib, sh näiteks maakondlikul tasandil töötav haridusnõunik vm.  |
| Koolijuhtide atesteerimine kui nende professionaalset arengut toetav protsess on tervitatav, kuid selle väljaarendamiseks on vaja võtta piisavalt aega. Eelkõige näeme, et koolipidajad ja atesteerimiskomisjonide liikmed vajavad tuge materjalide ja arenguprogrammide näol, mille väljatöötamiseks ja elluviimiseks on Tartu Ülikool valmis kaasa aitama ja panustama, kui selleks on planeeritud vajalikud aeg ja vahendid. Lisaks eeltoodule on väga oluline, et muutunud protsess saaks vähemalt kuue- kuni seitsmeaastase perioodi jooksul süsteemselt uuritud, et mõista atesteerimise, sealhulgas eelnevate ja järgnevate tegevuste tõhusust seatud eesmärkide saavutamisel. Tartu Ülikool on selles valmis võtma juhtrolli koostöös Tallinna Ülikooliga. Seejuures ei piisa PGSi rakendussätetes kavandatust, mille kohaselt Haridus- ja Teadusministeerium analüüsib hiljemalt 2030. aastal direktorite atesteerimissüsteemi ja õpetajate karjäärimudeli rakendamise mõju ja tulemuslikkust - neid ei saa uurida tagantjärele, vaid uurimine peab algama kohe protsessi alguses, et see saaks anda teaduslikult usaldusväärseid tulemusi. | **Teadmiseks võetud**. Kindlasti analüüsime tööprotsesse pidevalt jooksvalt, vajadusel muudame ka puutumust omavat regulatsiooni ning teostame rakendussätetes nimetatud järelhindamise - tõenäoliselt saab see toimuma 2030. aasta asemel siiski 2032. aastal.  |
| Eelnõuga võetakse kasutusele uus termin – „karjääriaste“ ja luuakse karjääriastmete süsteem. Juhin tähelepanu, et seega hakkab paralleelselt kasutusel olema kaks lähedast, kuid erineva sisuga terminit – karjääriaste ja kutsetase, mis võib tekitada arusaamatusi ja segadust. | **Teadmiseks võetud**. Oleme nõus, et nüüd, mil kutsetaseme kõrvale tuleb karjääriastme mõiste, võib ette tulla arusaamatust. Selle vältimiseks on väga oluline tõsta teadlikkust õpetaja kutsesüsteemist ning selgitada, mis on kutsetase ja mille poolest see erineb karjääriastmest.  |
| Nii hetkel kehtiva kui ka eelnõuga kavandatud PGS § 741 lg 4 kohaselt on põhikooli- ja gümnaasiumiõpetaja üheks kvalifikatsiooninõudeks vähemalt magistrikraadi olemasolu. Kõrgharidusseaduse §-de 5 ja 6 järgi peab esimese ja teise kõrgharidusastme õppe maht olema kokku minimaalselt 240 EAP. Samas haridus- ja teadusministri määrusega kehtestatud õpetajate koolituse raamnõuete § 9 lg 4 järgi peab põhikooli ja gümnaasium ühe või mitme aine õpetaja ja eripedagoogi ning kutseõppeasutuse õpetaja bakalaureuse- ja magistriõppe õppekavades määratud õpetajakoolituse maht kokku olema 300 ainepunkti. Teen ettepaneku viia õpetajate koolituse raamnõuded kooskõlla kõrgharidusseadusega ja kaotada raamnõuete § 9 lg-st 4 õpetajakoolituse mahule seatud 300 ainepunkti nõue. | **Teadmiseks võetud**. Saame arutlusele võtta viidatud määruse muudatuse vajaduse. Kuna antud juhul on tegemist väljatöötatud seaduse eelnõu kooskõlastamisega, siis seaduse eelnõu menetlemise raames seda teemat lahendada ei saa.  |
| Lisaks eeltoodud ettepanekutele ja tähelepanekutele, kasutan võimalust, et uuesti meelde tuletada vajadust reguleerida PGSis olümpiaadidega seonduvad küsimused. Tartu Ülikool juhtis juba 2023. aasta sügisel, aga ka 2024. aasta suvel käesoleva eelnõu väljatöötamiskavatuse raames, tähelepanu asjaolule, et oluline on luua PGSi õiguslik alus olümpiaadide tulemuste avaldamiseks (vt ka spordiseaduse § 62). Olümpiaadidel osalejate ja nende juhendajate jaoks on tulemuste avalikustamine oluline väärtus, mille osas on ühiskondlik ootus, et leitakse võimalus selle tava jätkamiseks. Lisaks võimaldab tulemuste avaldamine lihtsal viisil tõendada olümpiaadist osavõttu gümnaasiumitesse või ülikoolidesse õppima kandideerides. Tartu Ülikool koostas olümpiaadidel osalejate andmete kogumise ja olümpiaadide tulemuste veebilehel avalikustamise seaduslikkuse väljaselgitamiseks õigustatud huvi analüüsi, mille tulemusel jõuti järeldusele, et isikuandmete töötlemiseks teaduskooli poolt ülikooli avalike ülesannete täitmisel peaks õiguslik alus ja töötlemise eesmärk olema sätestatud riigisiseses õigusaktis, tuginedes isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 6 lõikele 3 ja võttes arvesse määruse põhjenduspunkti 45. Viidatud sätete kohaselt tuleb riigisiseses õigusaktis reguleerida isikuandmete töötlemise seaduslikkus; vastutavate töötlejate määratlus; isikuandmete liigid; andmesubjektid, kellele vastutav töötleja võib andmeid avaldada; andmete töötlemise eesmärgi piirangud; säilitamise aeg ja muud meetmed andmete seadusliku töötlemise tagamiseks. Lisaks andmekaitsega seotud temaatika lahendamisele, looks see õigusliku aluse väga pika traditsiooniga tegevuse korraldamiseks ja eri osapoolte töö jaotuseks. Enam kui aasta eest valmis HTMi andepoliitika ekspertide, Tartu Ülikooli teaduskooli ning erinevate olümpiaade korraldavate organisatsioonide koostöös olümpiaadisüsteemi statuudi kavand, mis määratleb olümpiaadisüsteemi ja sellesse kuuluvate õppetegevuste ja võistluste eesmärgid, tunnused, korraldamise põhimõtted ning osapoolte vastutuse. Selle kehtestamine ootab siiani PGSi volitust. Eeltoodust tulenevalt teen ettepaneku sõnastada PGS § 37 lg 4 järgmiselt: *„(4) Kui ilmneb õpilase andekus, tagatakse talle koolis individuaalse õppekava rakendamine ning vajaduse korral täiendav juhendamine aineõpetajate või teiste spetsialistide poolt haridusprogrammide või haridusasutuste kaudu. Üheks andekuse arendamise haridusprogrammiks on olümpiaadisüsteem, millesse kuuluvad võistlused ja õppetegevused, nende korraldamise põhimõtted ja osapoolte vastutuse kehtestab valdkonna eest vastutav minister määrusega. Olümpiaadisüsteemi kuuluva võistluse korraldajal on õigus andekate õpilaste toetamiseks ja võistluste ajaloo jäädvustamiseks koguda, töödelda ning avalikustada isikustatud kujul võistlustulemusi 30 aasta jooksul võistluse toimumisest arvates.“.* | **Teadmiseks võetud**. Kooskõlastatavasse eelnõusse täiendavaid teemasid me juurde võtta ei saa. Arutame seda teemat ning vajadusel tehakse asjakohased muudatused õigusaktides.  |
| **EESTI ÕPILASESINDUSTE LIIT** |  |
| Eesti Õpilasesinduste Liit on tutvunud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ja erakooliseaduse muutmise seaduse eelnõuga ning esitame oma tagasiside. Suures osas saab EÕEL eelnõus kavandatud muudatustega nõustuda, kuivõrd see aitab tugevdada koolijuhtide kvaliteedikontrolli. | **Teadmiseks võetud.**  |
| Toetame koolijuhtide ja pidajate vahelise korraliste arenguvestluste korraldamist. Saame aru, et seaduse tasandil on keeruline täpsemalt reguleerida osapoolte kaasamisega seonduvaid küsimusi arenguvestluse sisendi korjamiseks, kuid soovitame seletuskirjas vms teel juhtida tähelepanu, et kooli pidaja võiks arenguvestlust korraldades koguda sisendit ka erinevatelt kooli osapooltelt, nt õpilasesinduselt. Kuivõrd pidaja ei ole seotud igapäevaste kooli juhtimisega seotud küsimustega, aitaks sisendikorje enne arenguvestlust tagada paremat ja tõhusamat arenguvestluse tulemust. | **Teadmiseks võetud.** Arvestame sellega rakendusakti seletuskirja koostamisel.   |
| Toetame otsust luua koolijuhtide värbamise osas ühtlustatud süsteem üle Eesti, et tagada kõikidele kandidaatidele võrdsed võimalused ametisse asumiseks. Samas on eelnõus määratletud komisjoni liikmete arv – “neli või rohkem” – liialt ebamäärane. Leiame, et komisjoni koosseis ja arv peaksid olema konkreetselt määratletud ning jääma eelnõus sätestatud raamidesse. Kui siiski kaalutakse muude osapoolte kaasamist ja komisjoni suurendamist üle piirarvu, tuleks tagada, et komisjoni näidisvalikus oleks esindatud ka õpilaste esindaja. Praegune sõnastus jätab näiteks ebaselgeks, kas komisjoni võiks kuuluda kümme liiget, kellest kuus on kooli pidaja esindajad. Seetõttu tuleks eelnõu sõnastust täpsustada viisil, mis tagab komisjoni liikmete arvu ja koosseisu selge ja üheselt mõistetava määratlemise. | **Teadmiseks võetud.** Esiteks tulevad rakendusaktid detailsemalt arutamisele siis, kui Riigikogu on seaduseelnõud arutama asunud. Teiseks on hetkel eelnõu kavandis kavandatud reguleerida komisjoni miinimumkoosseis. Võttes arvesse kohalike omavalitsuste autonoomiat, ei ole võimalik komisjoni koosseisu liigselt reguleerida.  |
| Otsus alustada koolijuhtide atesteerimisega on igati positiivne samm, mis toetab pädevate ja tulemuslike koolijuhtide olemasolu Eesti koolides. Tõhusalt ja eesmärgipäraselt korraldatud atesteerimine aitab lahendada olukorra, kus koolijuhil võib puududa vajalik kompetents või kaasaegsed juhtimisoskused. Seejuures on oluline, et protsessis arvestataks erinevate osapoolte, sealhulgas õpilaste, arvamusi, et tagada tasakaalustatud ja objektiivne hinnang koolijuhi tööle.Rõhutame, et õpilaste kaasamine on atesteerimise protsessis vajalik, näiteks läbi õpilasesinduse kirjaliku tagasiside koolijuhi seniste tegevuste kohta. Õpilaste vaatenurk võib anda olulise lisamõõtme, kuna nemad kogevad koolijuhi otsuste mõju otseselt igapäevases koolielus. Selline tagasiside aitaks paremini mõista koolijuhi senist töö tulemuslikkust ja toetaks objektiivsemaid hinnanguid. | **Teadmiseks võetud.** Atesteerimisel on plaanis võtta aluseks õppimist toetavate juhtimisviiside mudel, mille tõendid tulevad mh ka Haridus- ja Noorteameti rahuloluküsitlustest. See tähendab, et õpilased ja nendega seotud mõõdikud on atesteerimisprotsessi keskne osa.  |
| Samuti juhime tähelepanu probleemile, et eelnõus puuduvad konkreetsed juhised atesteerimise läbikukkumise tagajärgede kohta. Peame oluliseks, et atesteerimine täidaks oma eesmärki – tagada koolidele võimalikult pädev juhtimine. Selle saavutamiseks on hädavajalik, et atesteerimise läbikukkumise korral ei oleks koolijuhil võimalik oma ametipositsiooni edasi hoida. Leiame, et eesmärgipärase ja tõsiseltvõetava süsteemi tagamiseks peab atesteerimise läbikukkumine viima koolijuhi ametikohalt tagandamiseni. See aitab kindlustada, et koolijuhtimine vastab kõrgetele standarditele ning toetab kvaliteetset haridust kõikides koolides. Praegune eelnõu sõnastus jätab aga tagajärje vägagi lahtiseks ning sisuliselt annab pidajale võimaluse eirata atesteerimiskomisjoni otsust. | **Ei arvestata.** Atesteerimine ei ole läbitud ainult sellel juhul, kui juht ei esita vajalikke dokumente, et osale vestlusel vms. Selline lahendus on valitud taotluslikult, et atesteerimiskomisjoni otsus ei oleks kohtus või vaidemenetluse korras vaidlustatav haldusakt, vaid hoopis ekspertidest koosneva komisjoni eksperthinnang – atesteeritav näeb, kus ta oma arengus asub, millised on tema tugevused ja nõrkused ning millega tuleb peaasjalikult senisest enam vaeva näha jne. Koolijuhi saab ametikohalt tagandada ikkagi vaid tööandja. Atesteerimiskomisjonile (kui kolmandale isikule) ei saa sellist õigust anda. Me ei saa tööõiguse põhimõtetega PGS-s vastuollu minna.  |
| Probleemseks kujuneb meie silmis õpetajate kvalifikatsiooninõuete muutmine nii, et doktoriõppe läbinud inimesed vastavad nõuetele ilma igasugust õpetajakoolitust läbimata. Mõistame, et osa doktoriõppest on juba pedagoogika aluste omandamine oma erialaste teadmiste edasiandmiseks, kuid see pole otseselt ülekantav üldhariduse edasiandmiseks. Noorte kooliõpilaste toetamine nende haridusteel on palju keerulisem protsess ning vajab vastavaid lisapädevusi. Nende puudumisel võib mõjuda õpetaja kui valdkonna spetsialisti, kuid mitte hea pedagoogi, õpetamisprotsess õpilaste arengut pärssivalt. Meie ettepanek on õppe professionaalsuse tagamiseks teha kohustuslikuks vähemalt üldhariduse pedagoogika-alaste täiendkoolituste läbimise, et tagada doktorikraadiga õpetaja pädevus ka pedagoogina üldhariduskoolides. | **Ei arvestata**. Ei ole mõistlik regulatsioonis eraldi välja tuua kohustus pedagoogikaalase täiendusõppe läbimiseks, kuna isikud, kes tööle asuvad on erineva taustaga, sh need doktorikraadiga isikud, kes juba on üldhariduskoolis töötanud, aga tähtajalise lepinguga töötavad, kuna praegu nad kvalifikatsiooninõuetele ei vasta – st neil on olemas praktilise töökogemuse ja töötamise aja jooksul läbitud täiendusõppe kaudu omandatud pedagoogilised kompetentsid, aga vastava regulatsiooni loomisel peaksid ka nemad kohustuslikus korras minema pedagoogilist täiendusõpet läbima. Koolijuhil on **alati** kohustus hinnata tööle värvatava isiku kompetentse, nii erialaseid kui pedagoogilisi kompetentse, et need oleksid piisavad ametikoha tööülesannete täitmiseks. Kooli esmakordselt tööle asuv doktorikraadiga õpetaja paigutub karjäärimudeli esimesele astmele, ehk on alustav õpetaja. Sellel astmel on õpetajal ülesanne omandada esimesed kogemused õpetajatöös ja end tööalaselt arendada ning koolijuhi ülesanne on toetada õpetaja arengut, võimaldades selleks aega, pakkudes mentorlust ja muud tuge. Doktoriõppes läbitud pedagoogika-alasele ettevalmistusele lisaks saab koolijuht vajadusel koheselt suunata õpetaja pedagoogika täienduskoolitusi läbima. |
| Toetame samuti õpetajate karjäärimudeli arendamist, et anda õpetajatele rohkem võimalusi oma karjääritee planeerimiseks. Niiviisi on võimalik tagada õpetajate motivatsioon oma ametit pidada pikaajaliselt, et vähendada tulevikus õpetajate puudujääki. Siiski tahame rõhutada, et alustavate õpetajate vähema tasustamise korral on vaja sätestada neile ka vastavalt väiksem koormus, et toetada nende sisseelamist õpetajaametisse ning et tagada päriselt aus palgasüsteem. Veel leiame, et vanemõpetaja nimetamise komisjoni liige, kes on hoolekogu liige, ei tohiks olla kooli pidaja ega õpetaja, kuna need huvigrupid on komisjonis juba esindatud. Seega teeme konkreetsed ettepanekud sätestada eelnõuga alustavale õpetajale väiksem tunnikoormus ning muuta vanemõpetajaks nimetamise komisjoni koosseisu selliselt, et hoolekogu esindaja ei saa olla õpetajaskonna esindaja või kooli pidaja esindaja. Viimase ettepaneku tagajärjel on hoolekogul võimalik kaasata komisjoni lapsevanemate või õpilaste esindaja. | **Teadmiseks võetud**. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega, mis jätkuvad märtsis 2025. a. |
| Nagu eelpool toodust on võimalik järeldada, on meie kommentaarid suunatud eelkõige kaasamisega seotud küsimustele. Koolidemokraatia edendamiseks on oluline, et uuendatud seadused arvestaksid ja mõtleksid läbi selle, kuidas erinevaid koolipere osapooli kaasata, et kooliarenguga seotud küsimustes arvestataks kõigiga. | **Teadmiseks võetud.**  |
| **EESTI HARIDUSTÖÖTAJATE LIIT** |  |
| Nimetatud eelnõus on PGS § 74 lõikele 4 on lisatud punkt 2, mille kohaselt vastab põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja kvalifikatsiooninõuetele inimene, kellel on doktorikraad või sellele vastav kvalifikatsioon ning eesti keele oskus vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele. EHL ei nõustu selle õigusnormiga eelnõus ning on seisukohal, et vaatamata doktorikraadile on õpetajana töötamiseks vajalikud pedagoogilised kompetentsid, mida tõendab õpetaja kutse.  | **Teadmiseks võetud.** Koolijuhil on **alati** kohustus hinnata tööle värvatava isiku kompetentse, nii erialaseid kui pedagoogilisi kompetentse, et need oleksid piisavad ametikoha tööülesannete täitmiseks. Kooli esmakordselt tööle asuv doktorikraadiga õpetaja paigutub karjäärimudeli esimesele astmele, ehk on alustav õpetaja. Sellel astmel on õpetajal ülesanne omandada esimesed kogemused õpetajatöös ja end tööalaselt arendada ning koolijuhi ülesanne on toetada õpetaja arengut, võimaldades selleks aega, pakkudes mentorlust ja muud tuge. Doktoriõppes läbitud pedagoogika-alasele ettevalmistusele lisaks saab koolijuht vajadusel koheselt suunata õpetaja pedagoogika täienduskoolitusi läbima. |
| EHL esitab arvamuse, et PGS § 76 lõike 1 punkti 1 tuleb muuta ja sõnastada järgmiselt:„(1) Õpetajate töötasu alammäära lepivad kollektiivlepingu seaduses sätestatud tingimustel ja korras kokku:1) tööandjate esindajatena valdkonna eest vastutav minister ja üleriigiliste kohaliku omavalitsuse üksuste liitude esindajad ja erakoole pidavate eraõiguslike juriidiliste isikute esindajad;“. | **Ei arvestata.** Ei ole alust kohalikke omavalitsusi kui kooli pidajaid siinkohal eirata (nt erakoole esindavad just koolide pidajad, mitte nende esindusorganisatsioon(id)).  |
| EHL esitab arvamuse, et PGS § 76 lõike 1 punkti 2 tuleb muuta ja sõnastada järgmiselt: „2) töötajate esindajana õpetajate registreeritud üleriiklik ametiühing.“Selgitus on järgmine. Õpetajate töötasu alammäära kokkuleppe õpetajate-poolne esindaja peab olema rahvusvaheliselt tunnustatud staatusega juriidiline isik, üleriigiliselt õpetajaid esindav, igaühele arusaadavas formaadis – ametiühinguna – tegutsev isik, mitte suvaline ühendus. Ametiühing on eriline töötajaid esindav institutsioon, mille õigused ja pädevus on sätestatud eraldi seadusega – ametiühingute seadusega, näiteks nimetatud seaduse §-des 17 ja 18. Samuti tuleb arvestada kollektiivlepingu seadust. Nimetatud seaduse § 3 lõige 3 teise lause kohaselt võib kollektiivlepingu töötajaid esindavaks pooleks olla eelduslikult ainult vastava organisatsiooni töötajaid esindav ametiühing. Ainult siis, kui ametiühingut ei ole, võib sõlmida kollektiivlepingu töötajate volitatud esindaja.  | **Ei arvestata**. Ei näe vajadust eelnõusse täiendava muudatusettepaneku esitamise järele olukorras, kus tegelikkuses ei ole tekkinud küsimust ega vaidlusi, kes töötajaid õpetajate palga alammäära läbirääkimiste käigus esindab. Selleks on juba aastakümneid olnud Eesti Haridustöötajate Liit.  |
| EHL esitab arvamuse, et PGSi § 76 lõikele 1 tuleb lisada punkt 3 järgnevas sõnastuses:„3) Üleriigilise kohaliku omavalitsuse üksuse liidu esindaja kollektiivlepingu läbirääkimistele ilmumata jätmisel esindab vastavat kohaliku omavalitsuse üksuse liitu valdkonna eest vastutav minister.“ | **Ei arvestata**. Ei ole võimalik kohalikke omavalitsusi, kui valdava osa üldhariduskoolide pidajaid (ca 80 % koolidest) eirata. Üle-eelmise märkusega on soovitud kohalikud omavalitsused arutelu osapoolte seast välja jätta (ning jätta üksnes KOV-de üleriigiline liit) ning käesoleva märkusega kärpida ka KOV liidu rolli läbirääkimiste osapoolena. Normitehniliselt ei saaks kehtestatav regulatsioon olla ka loetelu osa (punktina kehtestatav).  |
| EHL esitab arvamuse, et PGSi § 76 lõikele 1 tuleb lisada punkt 4 järgnevas sõnastuses:„4) Kui töötajate esindajad, erakoole pidavad eraõiguslikud juriidilised isikud ja vastava valdkonna eest vastutav minister on saavutanud kokkuleppe järgmise aasta õpetajate töötasu alammääras, ent kokkulepitava õpetaja töötasu alamääraga ei nõustu üleriigilise kohaliku omavalitsuse üksuse liit, teeb valdkonna eest vastutav minister kõikidele omavalitustele ettepaneku see kokkulepe heaks kiita hiljemalt jooksva aasta 1. oktoobriks.“. | **Ei arvestata**. Ettepanek jääb arusaamatuks juba ainuüksi seetõttu, et kui arvesta eelmist muudatusettepanekut, siis ei saaks Eesti Linnade ja Valdade Liit enam mõjutada kokkuleppe sõlmimist (olukorras, kus neid esindab minister). Ehk, et muudatusettepanekud on omavahel vastuolulised. Teiseks - jääb arusaamatuks, et miks tingimata ja iga hinna eest tuleks kokkulepe saavutada (et isegi on vajalik sundida KOV-e), kui kehtiv regulatsioon juba sätestab, et mis siis juhtub – Vabariigi Valitsus kehtestab sellisel juhul töötasu alammäära määrusega. Normitehniliselt ei saaks kehtestav regulatsioon olla ka loetelu osa (punktina kehtestatav).  |
| EHL esitab arvamuse, et PGS § 76 lõiget 2 tuleb muuta ja sõnastada alljärgnevalt: „(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kokkuleppe alusel kehtestab Vabariigi Valitsus õpetaja töötasu alammäära määrusega. Kui töötajate esindajad, erakoole pidavad eraõiguslikud juriidilised isikud ja vastava valdkonna eest vastutav minister on saavutanud käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kokkuleppe ning selle on heaks kiitnud vähemalt pooled kohalikud omavalitsused, mille elanike arv moodustab vähemalt pool Eesti alaliste elanike arvust, kehtestab Vabariigi Valitsus õpetaja töötasu alammäära määrusega vastavalt sellele kokkuleppele.“. | **Ei arvestata**. Puudub igasugune vajadus sellise (teise) lause järele seaduses. Minister ei saaks nagunii kokku leppida sellises (õpetajate töötasu) alammääras, mille jaoks Vabariigi Valitsuse jaoks rahalist katet ei ole.  |
| Rakendusakti „Karjääriastmete nimetused ja nõuded karjääriastmete omistamiseks“ osas esitab EHL järgmised arvamused. * 1. Eelnõu § 6 lõike 2 osas, mis käsitleb meisterõpetaja omistamise tingimusi, on eelnõus sätestatud, et aste omistatakse direktori poolt õpetajale, kellel on kutsetase meisterõpetaja, tase 8. EHL on seisukohal, et see omistamine peaks olema automaatne, kui lõikes 3 toodud nõuded on täidetud.
	2. Eelnõu § 7 lõike 1 osas EHL märgib, kui on sõnastus, et astme 1, astme 2, astme 4 omistajaks on õpetaja töökohaks oleva kooli direktor, siis on see formaalsus, see omistamise nõue. Kui kooli tuleb tööle kvalifikatsioonile vastav alustav õpetaja, siis automaatselt omistub talle 1. aste. Kui see õpetaja töötab aasta ära, siis automaatselt omistub 2. aste. Kui see õpetaja tõestab vanemõpetaja kompetentsid, siis temal saab automaatselt omistatud 3. aste.
	3. Eelnõu § 11 lõige 3, mis sätestab, et astme 1, alustav õpetaja, astme 2, õpetaja ja astme 4, meisterõpetaja omistamiseks esitab õpetaja kirjaliku taotluse töökohaks oleva kooli direktorile, on formaalsus. Kui astme 1 tingimused on täidetud, siis õpetaja saab selle astme, mitte ei pea esitama taotlust ehk taotlema seda astet hakkama.
 | **Teadmiseks võetud**. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega, mis jätkuvad märtsis 2025. a.  |
| Rakendusakti „Atesteerimiskomisjoni moodustamise ja direktori atesteerimise korraldamise tingimused ja kord“ osas esitab EHL ettepaneku, et direktorite värbamise ja atesteerimise protsessi koosseisu tuleb kaasata vastava õppeasutuse haridustöötajate ametiühingu esindaja.  | **Teadmiseks võetud**. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega, mis jätkuvad märtsis 2025. a.  |
| **TALLINNA ÜLIKOOL** |  |
| Koolijuhtide värbamine ja arenguvestlused - Toetame eelnõus kavandatud muudatusi, mis muudavad koolijuhtide värbamise läbipaistvamaks ja senisest enam koolijuhi kandidaadi kompetentsidest lähtuvaks. Peame väärtuslikuks arenguvestluste sisse viimist direktori arengu toetamiseks ja juhtimiseesmärkide seadmiseks. See loob küll vajaduse panustada täiendavalt ka pidajate pädevuse ühtlustamisse. | **Teadmiseks võetud.**  |
| Õpetajate kvalifikatsiooninõuded ja töölepingud - Toetame õpetajakoolituses osalevate õpetajatega kuni kolmeaastase töölepingu sõlmimist. Märkimisväärne osa õpetajakoolituse üliõpilastest töötab või alustab õpetajana töötamist juba õpingute ajal. Püsivam töösuhe vähendaks nende töösuhte ebakindlust ja väärtustaks õpetajale vajalike kompetentside omandamist kvalifikatsioonita õpetajate poolt. Kvalifikatsioonita õpetajate arvu kasv Eesti üldhariduskoolides on murettekitav. Probleem ei seisne selles, et nendel õpetajatel puudub kvalifikatsiooni tõendav dokument, vaid selles, et neil puuduvad (suure tõenäosusega) õpetajale vajalikud pädevused. Me ei pea õigeks kvalifikatsiooninõuete laiendamist enne 2013. aastat õpetajakoolituse eriala lõpetanud, kuid erialal tööle mitte asunud inimestele ja doktorikraadiga isikutele. Üle 10 aasta tagasi omandatud kuid mitte praktiseeritud erialane haridus või doktorikraadi saamine ei taga automaatselt pädevusi, mis on vajalikud laste ja noorte õppimise ning arengu toetamiseks. Puuduvad tõendid, et kõigil neisse kahte sihtgruppi kuuluvatel inimestel on vastavad oskused ja teadmised. Kui mõnel neist inimestest on varasemate õpingute ja töökogemuse toel vajalikud pädevused olemas, saavad nad seda tõendada tööandja kutse anda juures kutsetunnistust taotledes. Seetõttu me ei toeta kumbagi eelnõuga pakutud õpetajate kvalifikatsiooninõuete laiendamise viisi. | **Teadmiseks võetud**. Koolijuhil on **alati** kohustus hinnata tööle värvatava isiku kompetentse, nii erialaseid kui pedagoogilisi kompetentse, et need oleksid piisavad ametikoha tööülesannete täitmiseks. Kooli esmakordselt tööle asuv doktorikraadiga õpetaja paigutub karjäärimudeli esimesele astmele, ehk on alustav õpetaja. Sellel astmel on õpetajal ülesanne omandada esimesed kogemused õpetajatöös ja end tööalaselt arendada ning koolijuhi ülesanne on toetada õpetaja arengut, võimaldades selleks aega, pakkudes mentorlust ja muud tuge. Doktoriõppes läbitud pedagoogika-alasele ettevalmistusele lisaks saab koolijuht vajadusel koheselt suunata õpetaja pedagoogika täienduskoolitusi läbima.Muudatuse jõustumine ei võta neilt isikutelt ära õpetajakutse taotlemise võimalust ja karjäärimudeli rakendumine loob ka hea raamistiku, mille toel professionaalse arengu teekonnal edasi liikuda.  |
| Koolijuhtide atesteerimissüsteemi rakendamine - Atesteerimise ettevalmistamise puhul peame väga vajalikuks teha seda põhjalikult ja kaasavalt nii, et rakenduskavad saavad ettevalmistus- ja arendusprotsessi kaudu pidevalt täiendatud. Õppimist toetavate juhtimisviiside fookusesse võtmine sellisel viisil on suur muutus, mis vajab sisulist kommunikatsiooni ja ettevalmistust nii koolijuhtide, kui ka pidajate osas. Seda oleme valmis omalt poolt ka välja pakutud ESF programmide raames eest vedama.  | **Teadmiseks võetud.**  |
| Eelnõu § 741 lg 3 ja 4 - Paragrahvi muutmise tulemusena hinnatakse edaspidi koolijuhte Haridus- ja Teadusministeeriumi veebilehel avaldatud kompetentsimudeli alusel, mis on heakskiidetud koolijuhtide esindusorganisatsiooni poolt. Tervitame, et muudatuse eesmärk on suurendada seotud osapoolte kaasatust hariduse juhtimise valdkonna poliitikakujundamisse, kuid leiame, et kaasamine peaks selgelt hõlmama ka teadus- ja tõenduspõhist valdkonna tundmist. Lähtudes ülikoolide vastutusvaldkondadest on vastav pädevus Tallinna Ülikoolil ja Tartu Ülikoolil. Ettepanek: Täiendada eelnõu § 741 lg 3 ja 4 selliselt, et kompetentsimudeli arendus- ja kooskõlastusringi oleksid kaasatud ka haridusteaduste eest vastutavad kõrgkoolid.  | **Ei arvestata.** See on tavapärane praktika, et kõiki asjaosalisi, sh ülikoole nendes protsessides kaasatakse. Õigusaktis pole mõistlik liigselt reguleerida, sest siis tekib küsimus ka teistes olulistes osapooltes, nt pidajad.  |
| Eelnõu § 2 - Eelnõu kavandis sõnastatud atesteerimise eesmärk on orienteeritud koolijuhi teadmiste ja oskuste hindamisele. Ettepanek: sõnastada atesteerimise eesmärk järgnevalt: ,,Atesteerimise eesmärk on direktori töötulemuste, juhtimisviiside ja ametikohal esitatavatele nõuetele vastavuse perioodiline hindamine, mis toetab direktori professionaalset arengut ning millega määratakse kindlaks atesteeritava direktori sobivus ametikohale. Atesteerimine koosneb atesteerimiseks esitatud dokumentide läbivaatamisest, atesteerimiskohtumisest ja atesteerimisotsuse ning - soovituste vormistamisest.”. | **Teadmiseks võetud.** Arvestame ettepanekuga osaliselt PGSi sõnastuses. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega, mis jätkuvad märtsis 2025. a. |
| Eelnõu § 3 - Lõike 1 alusel moodustab kooli pidaja neljaliikmelise atesteerimiskomisjoni, kuhu kuuluvad vähemalt kaks EKJÜ nimetatud esindajat ja kooli pidaja esindaja. Seega eelnõu kavand jätab atesteerimiskomisjoni neljanda liikme määramise lahtiseks. Selline regulatsioon toob kaasa suure määramatuse, kuivõrd kooli pidaja võib neljandaks atesteerimiskomisjoni liikmeks määrata praktiliselt igaühe. Selle tagajärjel võib juhtuda, et komisjoni neljandaks liikmeks määratakse kooli pidaja teine esindaja, misjärel võib komisjoni koosseis muutuda tasakaalustamatuks ning mõjutada selle otsuste sõltumatust. Regulatsioonis puudub piisav selgus ja täpsus, mis tagaks, et komisjonis säilib vajalik neutraalsus ja objektiivsus. Neljanda liikme määramise kord peab olema seetõttu täpsemalt reguleeritud. Samuti on oluline, et neljanda liikme näol oleks tegemist valdkonna eksperdiga, kes pakub komisjonile lisandväärtust. Ettepanek: Muuta määruse § 3 lg-t 1 selliselt, et neljas atesteerimiskomisjoni liige oleks määratletud, näiteks teiste organisatsioonide või asutuste esindajad, kes on ühtlasi hariduse ja/või juhtimise valdkonna eksperdid. | **Teadmiseks võetud**. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega, mis jätkuvad märtsis 2025. a. |
| Eelnõu § 6 - Lõige 2 sätestab, et komisjon teeb otsuseid häälteenamusega. Arvestades komisjoni koosseisu suurust ning atesteerimise eesmärki on oluline, et komisjon jõuaks konsensuslike otsusteni, et atesteerimisotsus oleks üheselt ja selgelt tõlgendatav. Häälteenamusega otsus ei pruugi kajastada kogu komisjoni seisukohta, konsensuslik otsustamine aitab suurendada komisjoni otsuste legitiimsust ja usaldusväärsust rõhutades, et kõik komisjoni liikmed on jõudnud ühisele arusaamale. Ettepanek: Muuta määruse § 6 lg-t 2 selliselt, et komisjon teeb otsuseid konsensuslikult. | **Teadmiseks võetud.** Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega, mis jätkuvad märtsis 2025. a. |
| Eelnõu § 8 - Lõige 1 sätestab, et vestluse eesmärk on hinnata koolijuhi töö vastavust ametinõuetele, analüüsida eneseanalüüsi tulemusi ning anda koolijuhile tagasisidet ja soovituse professionaalseks arenguks. Mõiste vestlus asemel on täpsem kasutada laiemat mõistet atesteerimiskohtumine, kuna see viitab mitmekesisemale hulgale tegevustele (mh. koolijuhi lühiesitlus oma eneseanalüüsist, pidaja kokkuvõte hinnangust koolijuhile, komisjoniliikmete täpsustavad küsimused, arutelu, esmase tagasiside andmine jne). Sellise kohtumise eesmärk on toetudes atesteerimise aluseks olevatele materjalidele analüüsida struktureeritud dialoogi kaudu koolijuhi töötulemusi, juhtimispraktikaid, nende mõju kooli arengule ja õpilastele ning veenduda juhi vastavuses ametikohal esitatavatele nõuetele andes ühtlasi vahetut esmast tagasisidet koos võimalike soovitustega professionaalseks arenguks. Lühidalt on atesteerimiskohtumise eesmärk luua dialoog, mis annab täiendava aluse atesteerimisotsuse tegemiseks ja atesteerimissoovituste andmiseks. | **Teadmiseks võetud.** Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega, mis jätkuvad märtsis 2025. a. |
| Täiendav ettepanek põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse muutmise kohta - Ühtlasi avaldame lootust, et PGS-i muutmise seadusesse jõuavad ka sätted, millega luuakse avalike ülesannete täitmise korras olümpiaade korraldavate asutuste jaoks õiguslik alus isikuandmete töötlemiseks ja olümpiaadide tulemuste avalikustamiseks. | **Teadmiseks võetud**. Kooskõlastatavasse eelnõusse täiendavaid teemasid me juurde võtta ei saa. Arutame seda teemat ning vajadusel tehakse asjakohased muudatused õigusaktides.  |
| **ÕPETAJATE ÜHENDUSTE KOOSTÖÖKODA** |  |
| Avaldame tunnustust, et Haridus- ja Teaduministeerium on võtnud südameasjaks tõsta ja ühtlustada koolide juhtimise kvaliteeti Eesti üldhariduses, õpetajate karjääriastmete rakendamise ning seeläbi hariduspoliitika suunamise jätkusuutliku ühiskondliku heaolu nimel. Antud seaduseelnõu on saanud enamasti positiivse tagasiside. Haridusühendustelt saabus ettepanek, et enne lõplikku muudatuste sisseviimist võiks toimuda infotund või kohtumine haridusühenduste esindajatega, kus räägitakse läbi olulised muudatused ning kommenteeritakse ka teiste partnerorganisatsioonidelt saabunud vastuseid/küsimusi. Kuidas tagatakse seaduse täitmine, olukorras, kus paljud omavalitsused haridusleppele siiski alla ei kirjutanud. | **Teadmiseks võetud.** Karjäärimudeli määruse eelnõu ettevalmistamise protsessis toimuvad arutelud ja eelnõule kogume arvamusi ka majavälistelt partneritelt. Mudeli rakendumise eelselt ja järgselt korraldame kindlasti teemakohaseid infoseminare.  |
| **Eesti Informaatikaõpetajate Selts****Kommentaar, ettepanek:** väga mahukas dokument, mis eeldab olulisel määral väga tõsist analüütilist tööd, sest sisuliselt kirjeldataksegi seal ära kõik õpetaja karjäärimudel jms. Ettepanek on korraldada kohtumine HTM esindajatega, kes annaks ülevaate, mida see pakett tegelikult endas tähendab õpetaja jaoks.  | **Teadmiseks võetud**. Karjäärimudeli määruse eelnõu ettevalmistamise protsessis toimuvad arutelud ja eelnõule kogume arvamusi ka majavälistelt partneritelt. Mudeli rakendumise eelselt ja järgselt korraldame kindlasti teemakohaseid infoseminare. |
| **Eesti Loodusainete Liit:** Seaduse § 74 , lõige 4:"(4) 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.“**Küsimused, kommentaarid:**1. Mis saab õpetajatest, kes on lõpetanud ülikooli enne õpetajakutse süsteemi rakendumist ning kelle diplomile on kirjutatud nt gümnaasiumi füüsikaõpetaja MSc kraadiga? prgh. 74 lõige 4 ei täpsusta seda.2. Kas õpetajana töötamiseks piisab ainult doktorikraadist, mis viitab kõrgetele ainealastele teadmistele ja oskustele? Kvaliteetseks õpetajatööks on kindlasti vaja lisaks teadmisi pedagoogikast, metoodikast, psühholoogiast jms. Võimalik, et neid teadmisi saab omandada kasvõi mõnel kursusel, mida seaduses ette ei kirjutata.  | **Teadmiseks võetud.** Küsimustele ja kommentaaridele vastame järgmist: 1. Ülikoolid said õpetajakutse väljastamise õiguse 2013. aastal ja esimesed ülikoolist koos õpetajakoolituse lõpudiplomiga väljastatud kutsed alates 2015. aastast. PGS§ 741 sätestab põhinõued. Lisaks sellele  PGS § 99, mis sõnastab õpetaja ja õppealajuhataja kvalifikatsiooninõuete kohaldamine sätted.

Konkreetse juhtumiga seotud küsimustes nõustab õpetajaid ja koolijuhte alates 1. aprillist Haridus- ja Noorteameti ENIC/NARIC keskus. 1. Kindlasti on õpetajatöös väga olulised pedagoogilised kompetentsid. Doktorikraadiga isiku tööle värbamisel on koolijuhil kohustus hinnata nii ainealaste kui ka pedagoogiliste kompetentside asjakohasust, pakkuda vajalikku tuge koolisiseselt ning kindlasti suunata ka vajalikku täiendusõpet läbima. Pedagoogika kursused on täiesti olemas ja neid pakuvad nii Tartu Ülikool kui ka Tallinna Ülikool. Mõlemas ülikoolis toimib kenasti alustava õpetaja tugiprogramm, kus samuti pakutakse seal osalevatele õpetajatele nõustamist ses osas, milliseid kompetentse on vaja täiendada ning milliseid võimalusi on selleks nii täiendus- taseme- kui mikrokraadiõppes.
 |
| **Eesti Matemaatika Seltsi Koolimatemaatika ühendus**4) paragrahvi 741 lõiked 3 ja 4 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt (4) 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.“; **Kommentaar:** Ei saa nõustuda et piisab doktorikraadist ja keelenõuetest. Jah, doktorandid viivad läbi õppetööd, aga on oluline erinevus kas see on täiskasvanu koolitus (kitsalt erialast) või õpetada/juhendada ja kasvatada põhikooli õpilast või gümnasisti. Doktorikraadini võid jõuda nii, et pole läbinud ühtegi pedagoogika, psühholoogia, metoodika/didaktika kursust. Ometigi peab olema kohe valmis andma diferentseeritud õpet (temporühmad, eritoega õpilased, võimekamad jne), koostama individuaalseid õppekavasid jne Kindlasti on nad oma eriala spetsialist ja õppides juurde vajalikke aineid, saavad neist head õpetajad.Kes ja mis hinnaga, mahuga ja mis ajal pakub sellist tuge ja kursusi/koolitusi? Kes tasub kursuste eest? Peaksid ikka jõudma selleni, et omavad õpetaja kutset. | Koolijuhil on **alati** kohustus hinnata tööle värvatava isiku kompetentse, nii erialaseid kui pedagoogilisi kompetentse, et need oleksid piisavad ametikoha tööülesannete täitmiseks. Kooli esmakordselt tööle asuv doktorikraadiga õpetaja paigutub karjäärimudeli esimesele astmele, ehk on alustav õpetaja. Sellel astmel on õpetajal ülesanne omandada esimesed kogemused õpetajatöös ja end tööalaselt arendada ning koolijuhi ülesanne on toetada õpetaja arengut, võimaldades selleks aega, pakkudes mentorlust ja muud tuge. Doktoriõppes läbitud pedagoogika-alasele ettevalmistusele lisaks saab koolijuht vajadusel koheselt suunata õpetaja pedagoogika täienduskoolitusi läbima.Oluline on mõista, et alustav õpetaja peab saama tuge koolilt (mentor, õpiring, paarisõpetamine vms) ja esimesel karjääriastmel on ka tööülesanded kujundatud selliselt, et õpetajal jääb rohkem aega enesetäiendamiseks. Õpetajatele pakuvad täiendusõpet nii tallinna Ülikool kui ka Tartu Ülikool. Täiendusõpe on töötavatele õpetajatele tasuta. Muudatus ei võta ära võimalust õpetaja kutse taotlemiseks.  |
| paragrahvi 99 lõikest 1 jäetakse välja tekstiosa „enne 2013. aasta 1. septembrit põhikoolis või gümnaasiumis õpetajana või õppealajuhatajana või kutseõppeasutuses üldharidusainete õpetajana töötavad või töötanud“; **Kommentaarid, küsimused:** Väga nõus ja igati pooldame, aga jällegi inimene võib olla kaua koolist eemal olnud või mitte kunagi seal töötanudki. Kuidas saab olema korraldatud nende toetamine ja kohanemine kaasaegse kooliga ja muudatustega just ainekava, kaasaegsete metoodikate, õppekirjanduse osas. Eritähelepanu veel kaasaval haridusel ainetunnis ja üldse diferentseeritud õppel (rühmades, samas ruumis) ja ka töö muukeelsete õpilastega.Kes ja milliste vahenditega toetab ja aitab neid? Täienduskoolitused vastavad puuduvad. Kui tehakse koolitusi, on need tasulised - vahendeid nende eest tasumiseks koolidel napib. Tehtavad koolitused on nn juhuslikud, pole teada, millal järgmine kord sellist koolitust tehakse, kas üldse tehakse. Koolitusturg on vaba (mis on hea), aga kallis koolitus ei taga kahjuks kvaliteeti alati - tehakse lihtsalt sissetuleku saamiseks. | **Teadmiseks võetud.** Koolijuhil on **alati** kohustus hinnata tööle värvatava isiku kompetentse, nii erialaseid kui pedagoogilisi kompetentse, et need oleksid piisavad ametikoha tööülesannete täitmiseks.Kui need isikud kooli tööle asuvad, paiknevad nad karjäärimudeli esimesele astmele – alustav õpetaja. See tähendab, et nende töökoormus kujundatakse selliselt, et sellesse mahuks rohkem enesearengu tegevusi. Iga kool peab mõtlema läbi, mil moel alustavaid õpetajaid toetatakse: mentor, paaris õpetamine, õpiring vms. samuti on võimalik alustavad õpetajad suunata Tartu Ülikooli ja Tallinna Ülikooli juures tegutsevatesse alustava õpetaja tugiprogrammidesse, kus pakutakse nõustamist ja tuge igapäevatöös esile kerkivate probleemide osas, aga nõustatakse ka kompetentside tõstmiseks vajalike koolituste ja kursuste osas. Tugiprogramm on töötavale õpetajale tasuta. Euroopa Liidu kaasrahastatud tegevuse Haridus- ja noortevaldkonna töötajate esma- ja täiendusõpe ning järelkasv“ raames pakuvad Tartu Ülikool ja Tallinna Ülikool haridus- ja noortevaldkonna töötajatele mitmekülgseid õppimisvõimalusi. Esimesed koolitusprogrammid avati juba 2024. aastal. Ei saa nõustuda, et tegemist on juhuslike koolitustega. Oleme ülikoolidega kokku leppinud, et kui on tegemist koolitustega, mille järele on suurem nõudlus, siis neid pakutakse pidevalt. Samuti on haridusasutustel ülikoolidega koostöös võimalik välja töötada täiendusõppe programme just oma asutuse vajadusi silmas pidades. Koolitused, mida ei paku ülikoolid, võivad tõesti olla erineva kvaliteediga ja on oluline eelnevalt väga põhjalikult tutvuda nende koolitajate taustaga, samuti pakutavate õppekavadega ja analüüsida, kas õppekava kirjelduses välja toodud õpiväljundid vastavad õpetaja või kooli eesmärkidega. |
| **Karjääriastmete nimetused ja nõuded karjääriastmete omistamiseks**§ 13. Astme palgakoefitsiendid (1) Õpetaja palk on vanemõpetaja karjääriastme omamise ajal vähemalt põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 76 lõike 3 alusel Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud määruses kehtestatud palga alammäära ja 1,1 korrutis. (2) Õpetaja palk on meisterõpetaja karjääriastme omamise ajal vähemalt põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 76 lõike 3 alusel Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud määruses kehtestatud palga alammäära ja 1,3 korrutis.**Kommentaar:** Vanemõpetaja palga alammäär võiks olla kasvõi 1,15, aga et oleks erisus võrreldes õpetaja astmega.  | **Ei arvestata.** Palga alammäära koefitsiendid on kokku lepitud haridusleppes.  |
| **Eesti Haridustehnoloogide Liit**Seadusemuudatus puudutab kahte punkti:1. Direktorite värbamine, atesteerimine ja arenguvestluste korraldamine2. Õpetaja karjäärimudelEsimese punkti osas oleme nõus ja küsimusi ei ole. Teise punkti osas oleme üldjoontes nõus.Aga on küsimus EELNÕU KAVAND - Karjääriastmete nimetused ja nõuded karjääriastmete omistamiseks. " (4) Kui meisterõpetaja ei taotle astme tähtaja lõppemisel uuesti astet, omistatakse talle aste 2, õpetaja."Miks aste 2? Kui meisterõpetaja uuesti ei taotle, siis võiks ju omistada ikka üks allapoole ehk aste 3?  | **Teadmiseks võetud**. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega, mis jätkuvad märtsis 2025. a. |
| **Eesti Raamatukoguhoidjate Ühingu kooliraamatukogude sektsioon****Kommentaar, küsimus**Parandus punkt 2. Arenguvestluse läbiviimise kord. Mil määral ollakse koolipidajate poolt kompetentne direktori arenguvestluse läbiviimisel?  | **Teadmiseks võetud**. Koolipidajate kompetentsus on erinev, kuid loomisel on hea pidaja juhend ning samuti arenguvestluse läbiviimiseks tööriistad ning juhendmaterjalid. Pidajal jääb õigus kaasata arenguvestluse läbiviimiseks eksperte.  |
| **Eesti Muusikaõpetajate Liit**Kas plaanitava seadusandlusega on välistatud huvide konflikt või muu negatiivne mõju, kui koolijuht on seotud poliitikaga (nt kuulub KOV volikokku), ning tagatud koolijuhi apoliitilisus, kui ta seda soovib (arenguvestlustel ei mõjutata teda poliitiliselt), ent siiski jäetud õigus kandideerida KOV volikokku. | **Teadmiseks võetud**. Selle eelnõuga seda murekohta välistada ei saa, sest see pole PGSi reguleerimisala küsimus.  |
| **Eesti Bioloogiaõpetajate Ühing**Uue süsteemi rakendamine kasvataks halduskoormust. Kahtlane ka, kuidas ja mis pädevusega inimesed otsustama hakkaks. Võiks keskenduda inimese põhjalikule analüüsile töölevõtmisel. Koolijuhi palk ja töötingimused olema piisavalt motiveerivad. Väga hea, et kaotatakse õpetaja kutse olemasoluks 2013.aasta töötamise nõue. | **Teadmiseks võetud**. Nõustume, et kavandatavad muudatused tõstavad halduskoormust. Komisjonide liikmete ekspertsus tagatakse täienduskoolitusega.  |
| **Eesti Tehnoloogiakasvatuse Liit**Koolijuhte puudutavad seaduste sõnastus on kohmakas ja kantseliitlik. Näiteks sõnapaar "koha täitmine" on saanud juba seaduse kuju riigi teatajas. Personaliotsingu firmad "värbavad" aga hariduses "täidetakse kohta". "Koha täide" on eesti kõnepruugis vähemalt siiani olnud halvustava tähendusega.* 3) õppeasutuste juhid saavad kooli pidajalt regulaarselt professionaalset tagasisidet, mis on suunatud ametialase arengu toetamisele.

Õppeasutuse juhil tekib justkui kohustus saada tagasisidet kooli pidajalt, aga antud sõnastus ei kohusta kooli pidajat tagasisidet andma. Koolipidaja annab õppeasutuse juhile regulaarselt professionaalset ametialase arengu toetamisele suunatud tagasisidet. Siinkohal kas tagasiside saab olla üldse mitte professionaalne ja kes otsustab mis see professionaalne on? Professionaalne tagasiside professionaalse arengu toetamiseks! Senikaua kuni kooli direktorilt eeldatakse magistriharidust ehk teaduskraadi ja teda kureerivalt ametnikult keskharidust on sõnastus professionaalne tagasiside ilmselt asjakohane. | **Ei arvestata.** Hetkel on sõnastatud järgmiselt: Direktori vaba ametikoha täitmiseks korraldatava konkursi läbiviimise korra kehtestab valdkonna eest vastutav minister määrusega. Arenguvestluste kohustus on sõnastatud järgmiselt: Direktori arengu toetamiseks viiakse temaga vähemalt üks kord aastas läbi arenguvestlus, mille põhjal lepitakse kokku direktori ja kooli arengu eesmärgid. Nimetatud sõnastus kohustab pidajat.  |
| Õpetajatel on motivatsioon pidevalt arendada oma kutseoskusi, sest ühtne karjääriastmestik pakub selget visiooni karjäärivõimalustest ja toetab professionaalset arengut, aidates seeläbi tagada õpetajate järelkasvu. Antud lauses kaos ja kantseliit. Mõte õpetajate järelkasvust on justkui perest eraldi elav laps. Võtmesõnaks on selles lauses õpetaja arengut toetav karjääri astmestik. Kõige tähtsam kõige ees. | **Ei arvestata**.Saame aru nii, et viitate eelnõu seletuskirjas 2.4 eesmärgi kokkuvõttele. Olete tõstnud lauseosa kontekstist välja. Siinkohal tasub vaadata ka kogu punkti ülesehitust. Loetelu alguses olev lauseosa on seotud järgnevate loetelu punktidega:*Eelnevat lühidalt kokku võttes on algatatava põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse muutmise seaduse eesmärk saavutada olukord, kus:*…..4) *õpetajatel on motivatsioon pidevalt arendada oma kutseoskusi, sest ühtne karjääriastmestik* *pakub selget visiooni karjäärivõimalustest ja toetab professionaalset arengut, aidates seeläbi* *tagada õpetajate järelkasvu;*Kui analüüsida veidi eestikeelse lause ülesehitusvõimalusi, siis on eestikeelses lauses tähtsama info rõhutamiseks mitu võimalust: rõhutatav osa võib paikneda nii lause alguses kui ka lause lõpus.  |
| Professionaalset arengut toetav ühtne karjääri astmestik pakub õpetajatele selget visiooni karjäärivõimalustest, motiveerib pidevalt arendama oma kutseoskusi ja aitab seeläbi tagada õpetajate järelkasvu.Kui see lause peab nii keeruline olema siis olgu. Üldine põhimõte on ikka et üks lause üks mõte. Hetkel on sõnastatud nii et enne on karjäärivõimalused, siis professionaalne areng ja lause lõpus järelkasv.Professionaalset arengut toetav ühtne karjääri astmestik pakub õpetajatele selget visiooni karjäärivõimalustest, aitab seeläbi tagada õpetajate järelkasvu ja motiveerib pidevalt arendama oma kutseoskusi. Sõnastuse muudatuses võiks olla enne järelkasv ja alles siis nii ütelda töö käigus hakkame ametialaselt arenema. | Vt eelmist. |
| **Eesti Keelepööre**Koolijuhi värbamine ja komisjoni moodustamine: Prg 3. Komisjoni moodustamine. Ettepanek muuta: Atesteerimiseks moodustab kooli pidaja neljaliikmelise komisjoni, kuhu kuuluvad üks üleriigilise koolijuhtide esindusorganisatsiooni ja üks maakonna koolijuhtide esindusorganisatsiooni nimetatud esindaja ja kooli pidaja esindaja(d). | **Teadmiseks võetud**. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega, mis jätkuvad märtsis 2025. a. |
| **EESTI KOOLIJUHTIDE ÜHENDUS** |  |
| Eesti Koolijuhtide Ühenduse liikmete poolt avaldati arutelu käigus poolehoidu PGS muudatuste vajalikkusele, Eesti Koolijuhtide Ühenduse kaasamisele atesteerimisprotsessi ja direktori professionaalse arengu toetamise ning tema ametikoha nõuetele vastavuse hindamise kehtestamisele.Põhikooli ja gümnaasiumi õpetajate kvalifikatsiooninõuete suhtes esitati muudatusettepanek: (4) Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja kvalifikatsiooninõuded on:2) doktorikraad või sellele vastav kvalifikatsiooon **õpetajakutse** ning eesti keele oskus vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele.Eesti Koolijuhtide Ühendus kooskõlastab esitatud eelnõu. | **Ei arvestata**, kuna sel juhul piisaks ka praegu kehtivatest nõuetest – magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon ja õpetajakutse.  |
| **EESTI ERAÜLDHARIDUSKOOLIDE ÜHENDUS** |  |
| Praegu kehtiva regulatsiooni kohaselt vastutab koolijuhi värbamise korraldamise, konkursi läbiviimise, töölepingu sõlmimise, töö sisu määratlemise ja hinnangu andmise eest koolipidaja. Seadusemuudatuste põhjenduseks on seletuskirjas toodud see, et õigusaktidega pole reguleeritud koolijuhtide hindamist, tagasisidestamist, atesteerimist ja arenguvestluste korraldamist ning töölepingu ülesütlemine on võimalik vaid kokkuleppel või töötaja surmaga. Eraüldhariduskooli (edaspidi erakool) pidaja lähtub täna oma tegevuse korraldamisel seadusandlikust ruumist (PGS, EKS, Äriseadustik, Mittetulundusühingute seadus, Töölepinguseadus, valdkonda reguleerivad määrused jne), mis meie hinnangul on erakoolide jaoks olnud piisav konkurentsivõimelise (tasulise) alternatiivi ja haridusinnovatsiooni pakkumiseks koolivõrgus. Nii erakoolide kui ka erakoolide õpilaste arvu kasv on kinnituseks, et olemasoleva regulatsiooni raames on erakoolid suutnud pakkuda kvaliteetset alternatiivi laste õpetamisel ja kasvatamisel ning suutnud võita õpilaste ja lapsevanemate usalduse. Erakoolide juhid on koolide juhtimisel ja arendamisel olnud eeskujuks paljudele teistele haridusasutustele ning koolijuhi arengu toetamine, eesmärgistamine, motiveerimine, arenguvestluste läbiviimine, tagasiside andmine, tulemuste hindamine jne on erakooli pidaja jaoks elementaarse juhtimishügieeni küsimus. Iga erakool on oma tekkeloost ja alternatiivse teenuse iseloomust tingituna erinev (väikesed kogukonnakoolid, erivajadustega laste koolid, rahvusvahelist õppekava pakkuvad koolid, kristlikud koolid, kollegiaalse juhtimisega waldor4koolid jne) ning sellest lähtuvalt on ka koolijuhi roll, valik, motiveerimine, arendamine, eesmärgistamine jne iga koolipidaja juures erinev. Formaalne standardiseerimine seaduse tasemel ei tee erakoolide ega juhtide olukorda kuidagi paremaks ning ei loo ka mingit lisaväärtust haridussüsteemile tervikuna. Haridusvaldkonna, töö seadusandluse ja eraõigusliku ühingu tegevust puudutav regulatsioon on erakoolipidajate jaoks konkurentsis püsimiseks ja kvaliteetse alternatiivi pakkumiseks praegu täiesti piisav, mistõttu ei ole mingit vajadust hakata kuidagi eraldi ja täiendavalt ära reguleerima erakooli pidaja ja erakooli juhi vahelist töösuhet. **Seepärast ei ole erakoolipidajate vaatenurgast lähtudes EKS § 20 muutmine vajalik** | **Teadmiseks võetud**. Ei saa nõustuda, et õpilaste arvu kasvul on otsene seos kvaliteetse haridusega. Peame oluliseks kohelda koolijuhte ja pidajaid võrdselt sõltumata omanditüübist. Arenguvestluse regulatsioon jätab suure paindlikkuse selle läbiviimises ja sisus.  |
| Samuti ei ole praegu välja pakutud EKS § 2 sõnastus korrektne ja põhjustab liigset segadust. Vormiline ettekirjutus arenguvestluse kui sellise läbiviimise osas (mis on vaid üks paljudest meetoditest juhtimisvaldkonna töö riistakastis) ei kohaldu kõikidel juhtudel ühtemoodi - näiteks väikese koolipidaja asutaja ja ainus juhatuse liige võib olla ühtlasi ka kooli asutaja ja direktor ning ta peaks hakkama arenguvestlust pidama iseendaga või siis leidma kellegi kooli kogukonnast, kes selle temaga läbi viib. Kui arenguvestlust mõeldakse töö suhte kahe osapoole ehk tööandja ja töövõtja vahelise toiminguna, siis kas selline formaalne otsitud lahendus arenguvestluse läbiviimiseks on ikka mõistlik ja tulemuslik? Lisaks on erakoolipidajal kui eraõiguslikul ühingul ka muid olulisi ametikohti (eriti kui koolipidaja peab mitut kooli ja/või filiaali), mille mõju kooli juhtimisele, käekäigule ja arengule võib olla sama suur kui koolijuhil (juhatuse esimees, tegevjuht, õppeprotsesside eest vastutav juhatuse liige, finantsjuht, personalijuht jne). Ka nende juhtide valik, eesmärgistamine, hindamine, arengu toetamine jne on koolipidaja tasemel sama tähtis kui koolijuhi puhul (kes allub erakoolipidaja juhtimisele). | **Teadmiseks võetud**. Atesteerimiskomisjoni moodustab pidaja ja pidaja saab enda esindajana määrata selle isiku, keda soovib. Mõistame, et erandlikke olukordi on olemas, kuid väikesed erakoolid on pidanud leidma juba täna lahenduse näiteks olukorrale, kus koolijuhiga tuleb seadusest tulenevalt tööleping sõlmida.  |
| Tervikut vaadates on kokkuvõttes kummaline, et juhtimisvaldkonna tööriistakastist sätestatakse vaid üks detail ehk arenguvestluse pidamine konkreetselt ühe ametikoha osas seaduse tasemel. Sealt edasi tekib järgmiste väga oluliste ametikohtade ja juhtimisinstrumentide seadustamise küsimus – milliseid muid isikliku arengu juhtimise tööriistasid on vaja kasutada, mitu korda ja mis teemal peab neid kasutama, mil moel peavad need olema fikseeritavad ja hinnatavad jne. Laiemat ja sügavamat juhtimishoobade reguleerimist võiks põhjendada juhul kui on hea teaduspõhise hea praktika olemasolu, mille mittekasutamine võrdluses kasutamisega annaks tõenäoliselt kehvemaid tulemusi. Kuid isegi sel juhul oleks mõistlik seda väljendada pigem koolipidaja tasemel määratlemise kohustusena või nt hea tavana, mitte seadusega. Oleme arvamusel, et selliste kohustuste seadusesse kirjutamine sisuliselt koolijuhtide arengut ei mõjuta, vaid annab erinevatele välistele huvigruppidele jõuõla oma agenda ajamisel (nt kohalikus poliitikas). | **Ei arvestata.** Ettepanek ei võimaldaks meil saavutada soovitud muudatusi.  |
| Samas me mõistame haridussüsteemi ees seisvaid väljakutseid ja koolivõrgu kui terviku juhtimise vajadusi, mistõttu teeme PGS ja EKS muudatuste osas alljärgnevad ettepanekud: § 1. Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse muutmine paragrahvi 71 täiendatakse lõigetega 8 - 12 järgmises sõnastuses: „(8) Direktori arengu toetamiseks kehtestab koolipidaja töötulemuste hindamise ja arenguvestluste läbiviimise korra. § 2. Erakooliseaduse muutmine Erakooliseaduse paragrahvi 20 täiendatakse lõikega 4 järgmises sõnastuses: „(4) Direktori arengu toetamiseks kehtestab koolipidaja töötulemuste hindamise ja arenguvestluste läbiviimise korra. Kuna nii PGS kui EKS reguleerivad erakoolide tegevust, siis ei tule PGS ja EKS muutmise seaduse seletuskirjast üheselt välja see, et millised PGS muudatused kohalduvad edaspidi ka erakoolipidajatele ja millised mitte, sh kas ja millisel moel kavandatud atesteerimine puudutab edaspidi erakoolipidajate ja erakoolide tegevust. Käesolevas kirjas oleme eelnevalt kirjeldanud erakoolipidajate ja erakooli juhtide töösuhtega seotud erisusi, mistõttu formaalne väline hindamine ja atesteerimine ei loo lisaväärtust ei erakoolile, erakoolipidajale ega ka haridussüsteemile. Üldisemas plaanis jääb koolijuhtide atesteerimise puhul segaseks, et kelle eestvedamisel, kuidas ja kellest moodustub tegelikult sõltumatu ja pädev atesteerimiskomisjon, kes valmistab atesteerijad selleks keeruliseks rolliks ette (nt et nad oleks suuremate pädevuste ja kogemustega kui hinnatav koolijuht), kuidas vältida piirkondlikel, poliitilistel, isiklikel või muudel alustel tekkivat huvide konflikti jne. Kuna koolijuhid on sageli aktiivsed ka ühiskondlikus elus, poliitikas, erialaliitudes jne, siis kuidas tagada atesteerimiskomisjoni kuuluvate koolijuhtide esindajate sõltumatus nt piirkondliku konkurentkooli juhi suhtes? | **Teadmiseks võetud**. Seaduste vahel ei ole ebaselgust. Arenguvestlustega seonduvat tuli erakooliseaduses seetõttu reguleerida, et oli vajadus öelda, kes viib direktoriga arenguvestluse läbi. Seetõttu ei saanud toetuda erakooliseaduse § 1 lõikele 22 (Eraõigusliku juriidilise isiku, mille üheks asutajaks, osanikuks, aktsionäriks või liikmeks on riik või kohaliku omavalitsuse üksus, peetava erakooli asutamise, koolitusloa andmise ja kehtetuks tunnistamise ning tegevuse lõpetamise suhtes kohaldatakse erakooliseadust, muus osas sama liiki riigi- või munitsipaalkooli suhtes kohaldatavat seadust) ja PGS loodavale regulatsioonile. Küll aga sai varemnimetatud erakooliseaduse sättele toetuda atesteerimise teemas (ehk, et kohaldub PGS regulatsioon), kuna erakooliseaduses puudub vajadus teha selles loodava regulatsiooniga võrreldes erisusi. Mõistame, et on erakoole, kelle hinnangul loodav atesteerimissüsteem ei loo tänase teadmise pinnalt lisandväärtust, kuid see tegelikkuses ei pruugi järgi proovimata nii olla.  |
| Lisaks tekib praeguses sõnastuses väike vastuolu töösuhte kahe osapoole rollide täitmisel. Kui koolijuhtide värbamise ja atesteerimise korrad kehtestab minister, aga arenguvestluste korra kehtestab kooli pidaja, siis kellel on millised õigused ja kuidas jaotub selles olukorras vastutus? Arenguvestluse tulemuseks peaks olema areng ja edasiliikumine, aga kui väline atesteerimine näitab mingil põhjusel koolipidaja nägemusega vastupidist olukorda (komisjon hindab näiteks hoopis muid pädevusi ja vajalikke omadusi kui koolipidaja), siis on koolipidaja raskete valikute ees. Kui atesteerjmisega seoses tekivad nö bürokraatlikud “eksamikomisjonid“, mitte konkreetse kooli ja koolijuhi arengut toetavad partnerid, siis oleme palju suuremate probleemide ees kui praeguses reguleerimata olukorras. Vanarahvas ütles, et „üheksa korda mõõda ja üks kord lõika“, mistõttu võiks atesteerimise süsteemi rakendamist eelnevalt piloteerida ja selle seadustamisega mitte kiirustada. | **Teadmiseks võetud.** Ei saa nõustuda, et see oleks vastuoluline. Nt riigikoolide puhul kehtestab minister samuti kooli pidajana arenguvestluste läbiviimise korra. Lisaks sellele kehtestas ka seni värbamisega seonduva korra kooli pidaja. Sellist olukorda ei ole seni peetud vastuoluliseks. |
| Erakoolid on omalt poolt valmis võimalike lahenduste osas kaasa mõtlema ja omapoolse panuse andma. Teeme omalt poolt alljärgnevad ettepanekud: 1) Mitte kiirustada PGS ja EKS muudatuste jõustamisega ning võtta aega haridussüsteemi ja koolide juhtimist reaalselt paremaks muutvate lahenduste väljatöötamiseks; 2) Kaasata senisest laiapõhjalisemalt arutelusse erinevate edumeelsete koolipidajate ja kooljuhtide esindajaid, kes igapäevaselt nende küsimustega silmitsi seisavad ja neid oskuslikult lahendavad. | Teadmiseks võetud. |
| **EESTI ÕPETAJATE LIIT** |  |
| Eesti Õpetajate Liit on seisukohal, et mitmed punktid käesolevas määruses on küsitavad, annavad õpetajaskonnale valesignaali ja ei toeta õpetajaid, nende kutsekindlust ega ka õpetajate järelkasvu. 1) Direktori ametikoha täitmiseks konkursi läbiviimise korra kehtestamine ministri määrusega tähendab, et riik annab selge sõnumi, et kooli pidamine on riiklik teema. Kuigi seda võib pidada põhimõtete ühtlustamise koha pealt positiivseks, siis see samm on vastuolus senise koolide ja koolipidajate autonoomiaga, mille üle Eesti nii uhke on olnud. Arvestades veel asjaoluga, et seni kehtivas PGSis pidi koolipidaja esitama konkursi läbiviimise korra arvamuse andmiseks hoolekogule, kuid nüüd soovitakse kõik anda ministri meelevalda, kannab selline muudatus endas vaikimisi jõuga tsentraliseerimise ideed. | **Ei arvestata**. Ei saa nõustuda sellise käsitlusega. Sellisel juhul võiks öelda, et sarnased reeglid teistes olukordades, olgu selleks õpilase koolist väljaarvamine, õppenõukogu ülesanded (üle kogu riigivõrgu kehtestatuna) jne tähendab samuti autonoomia vastu tegutsemist.  |
| 2) Mõistlik on loomulikult see, et arenguvestluse direktoriga viib läbi temaga töölepingu sõlminud isik. Kas lõike 8 lisamine seadusesse tähendab, et seni selliseid arenguvestlusi ei ole peetud või nende vestluste eesmärk ja läbiviija ei ole piisavalt selged olnud? Kas korra aastas läbiviidav arenguvestlus, mis nüüd ka seadusesse kirja pannakse ei ole tõesti piisav ”direktori professionaalse arengu toetamiseks ning tema teadmiste ja oskuste ametikoha nõuetele vastavuse hindamiseks”, nii et tuleb läbi viia ka veel eraldi hindamine, eelnõus märgitud kui atesteerimine? Kas riigil on üleliigseid ressursse, et hakata nii põhjalikku atesteerimist korraldama? Kas haridusministeeriumi põhimääruses § 22 toodud ministri ülesandeid on liiga vähe ja reaalselt nähakse ette, et minister hakkab selliseid vestlusi direktoritega pidama?  | **Teadmiseks võetud**. Küsitut on seletuskirjas põhjalikult käsitletud (et miks on peetud oluliseks seaduses arenguvestluste läbiviimise kohustus ette näha). Samuti on põhjalikult põhjendatud atesteerimise läbiviimise olulisust. |
| 3) Me ei saa nõustuda sellega, et doktorikraadiga inimesel ei ole vaja õpetaja kutset ning see kvalifikatsiooninõuetes eraldi hetkel pakutud moel välja tuuakse. Doktorikraad enda akadeemilise olemusega ei ole veel piisav, et tagada pedagoogilised kompetentsid, mida on vaja õpetajatööks koolis. Kutse andjana oleme märganud, et on doktorikraadiga inimesi, kes õpetaja kutset taotledes kahjuks ei suuda tõendada õpetajana töötamiseks hädavajalike pedagoogiliste kompetentside olemasolu. Ka koolidest on tulnud taolist tagasisidet. Kuigi seletuskiri toob selgitusena välja, et ”Sellega soovitakse leevendada tööjõupuudust haridussektoris ning võimaldada pedagoogilise ettevalmistusega isikutel senisest lihtsamalt asuda õpetajatena tööle ning anda seeläbi koolidele rohkem paindlikkust õpetajate leidmisel.”, siis täna vajavad koolid, et õpetajaid mitte ainuüksi ei leita, vaid et nad ka jäävad kooli tööle ning ei lahku pärast esimest poolaastat, kuna nende ettekujutus ja ootus laste iseenesest olemasolevast õpimotivatsioonist (”kõik tahavad ju seda ainet õppida!”) ning töö sisust (aa, lisaks ainesisu tutvustamisele on ka hindamine, tagasisidestamine, tunnidistsipliini tagamine, kaasav haridus, jpm) ja intesiivsusest ei ühtinud reaalsusega. Aine põhjalik teadmine ei ole veel kinnitus, et seda ainet suudetakse ka teistele edasi anda.  | Koolijuhil on **alati** kohustus hinnata tööle värvatava isiku kompetentse, nii erialaseid kui pedagoogilisi kompetentse, et need oleksid piisavad ametikoha tööülesannete täitmiseks. Kooli esmakordselt tööle asuv doktorikraadiga õpetaja paigutub karjäärimudeli esimesele astmele, ehk on alustav õpetaja. Sellel astmel on õpetajal ülesanne omandada esimesed kogemused õpetajatöös ja end tööalaselt arendada ning koolijuhi ülesanne on toetada õpetaja arengut, võimaldades selleks aega, pakkudes mentorlust ja muud tuge. Doktoriõppes läbitud pedagoogika-alasele ettevalmistusele lisaks saab koolijuht vajadusel koheselt suunata õpetaja pedagoogika täienduskoolitusi läbima. |
| 4) paragrahvi 75 täiendamist lõigetega, mis sätestavad, et ”õpetaja kutseoskuste arendamiseks ja ametialase karjääri kujundamiseks omistatakse käesoleva seadusega kehtestatud õpetaja kvalifikatsiooninõuetele vastavale õpetajale karjääriaste” on ebapiisav, kuna jätab selgusetuks, kes ja kuidas karjääriaste omistab ning mis sellega kaasneb? | **Teadmiseks võetud**. Selleks ongi ettenähtud volitusnorm seaduses, mille kohaselt muuhulgas kehtestatakse ministri poolt nõuded karjääriastmete omistamiseks. Mis tähendab seda, et seadusandja ei kehtesta kogu detailset regulatsiooni ise, vaid volitab ministrit seda tegema.  |
| 5) Me ei pea õigeks, et paragrahvi 99 lõikest 1 jäetakse välja tekstiosa „enne 2013. aasta 1. septembrit põhikoolis või gümnaasiumis õpetajana või õppealajuhatajana või kutseõppeasutuses üldharidusainete õpetajana töötavad või töötanud“, kuna 12 aastaga on hariduses liigagi palju muutunud ning eeldada, et ainuüksi tosin ning enam aastat tagasi saadud haridusest piisab, ei saa olla ootuspärane. Samuti ei ole see õige nende õpetajate suhtes, kes on täna juba pidanud selle klausliga arvestama. Kas neil võib tekkida mingi põhjendatud ootus, millegi ümber vaatamiseks või otsustamiseks? Miks me olukorras, kus õpetajatöö on oma olemuselt läinud veelgi mitmetahulisemaks ja nõudlikumaks oleme valmis nõudeid lihtsustama? Kui riik ei suuda kohalike omavalitsustega kokkuleppele jõuda mõistlikus koolivõrgus, kus eksisteeriksid erineva suurusega Eesti tugeva hariduse säilimist toetavad erinevad koolid, siis kindlasti ei tohi me hariduse kvaliteedis järeleandmisi teha. Riik ei tohi anda sõnumit, et täna kooli minemine on kerge ja saab tugineda 20 aasta tagustel teoreetilistel teadmistel! | Koolijuhil on **alati** kohustus hinnata tööle värvatava isiku kompetentse, nii erialaseid kui pedagoogilisi kompetentse, et need oleksid piisavad ametikoha tööülesannete täitmiseks. Kooli esmakordselt tööle asuv enne 2013. aasta 1. septembrit pedagoogilise hariduse omandanud õpetaja paigutub karjäärimudeli esimesele astmele ehk on alustav õpetaja. Sellel astmel on õpetajal ülesanne omandada esimesed kogemused õpetajatöös ja end tööalaselt arendada ning koolijuhi ülesanne on toetada õpetaja arengut, võimaldades selleks aega, pakkudes mentorlust ja muud tuge. Lisaks saab koolijuht vajadusel koheselt suunata õpetaja pedagoogika täienduskoolitusi läbima.Selle muudatusega ei anta järele õpetaja kvalifikatsiooninõuetes, vaid mööndakse, et see, kes on pedagoogilise hariduse omandanud, saab ametisse asuda, aga seejuures on oluline, et koolijuht, kes isiku tööle värbab, teeks esmalt selgeks mis osas vajavad kompetentsid ajakohastamist ning milliseid uusi kompetentse on vaja omandada.Neil õpetajatel, kes on varasemalt selle kitsenduse tõttu loetud kvalifikatsiooninõuetele mitte vastavaks, ei ole põhjust soovida otsuste ümbervaatamist, kuna muudatuse jõustudes loetakse nad nõuetele vastavaks. Need isikud, kes on läinud taotlema õpetajakutset, on toiminud igati asjakohaselt ja nad on ennast igal juhul kindlustanud ametis töötamise jaoks olulise tunnistusega - kutsetunnistusega. |
| 6) Karjäärimudeli astmete nimetused ei saa olla samad, mis on kutsestandardi tasemete nimetused. Kui riik muidugi ei soovi ise õpetaja kutsesüsteemi segi paisata ja devalveerida ja lisaks haridusrahvale ka kogu üldsust eksitada, luues paralleelmaailma, milles õpetaja saab tulla taotleda endale vanemõpetaja, tase 7 kutsestandardi järgi vastava taseme ja saada kutsetunnistuse ning siis siis taotleda endale ka vanemõpetaja astme. Õpetajal hakkab siis olema nii kutse mingil tasemel kui ka kutse mingil astmel?  | Karjääriastmete nimetusi kaaluti ja nimetused pandi paika karjäärimudeli visiooni väljatöötamise käigus töörühmas, kuhu kuulus ka Õpetajate Liidu esindaja. Nende nimetustega mudeli versioon esitati haridusleppe läbirääkimise osapooltele. Tuleb eristada õpetaja kutsetaset ja õpetaja ametialast karjääriteekonda. Õpetajaametis töötamine on selle inimese karjääriteekond ja koolijuht, olles hinnanud õpetaja kompetentse, määrab karjääriastme (tööalase arengu etapp). Hindamisel tugineb koolijuht õpetaja kutsestandardis kirjeldatud kompetentsidele. Seega, õpetajal saab olla elukutse kutsetase ja saab olla ka ametis töötamise teekonna etappi näitav karjääriaste.Riikliku kutsetaseme saab omistada kutse andja. Kutsestandardi kompetentside kirjeldusi kasutavad (peavadki kasutama) nii ülikoolid õpetajakoolituses kui ka koolijuhid õpetajate kompetentside hindamiseks.  |
| Samuti on täiesti mõistetamatu alljärgnev lause: “(5) Vanemõpetaja või meisterõpetaja astet või kutsetaset omava õpetaja puudumisel nimetatakse komisjoni liikmeks kooli töötav õpetaja karjääriastet omav õpetaja.” Ilmselt on mõeldud ”koolis töötav”…. Ka rakendusaktide kavandi eelnõus on mõistmatu lause “(1) Astme 1, astme 2 ja astme 4 omistajaks on õpetaja töökohaks oleva kooli direktor.” Kutse andjana on täiesti arusaamatu ja lubamatu, et riik sellist dubleerimist hetkel toetab ja veelgi enam: ise välja kujundamas on, kuid mitte kusagil ei ole valmis selgitama, mis on kahe paralleelsüsteemi pidamise vajadus ja võimalus, kuidas need süsteemid omavahel suhestuvad, millised on kokkupuute punktid, millised on mure– ja ohukohad. Riiklikult ei ole selgitatud, milline on õpetaja kutsestandardi ja õpetaja karjäärimudeli omavaheline seos. Kas tõesti jääb see, milline on haridusleppe, karjäärimudeli ja kutsesüsteemi omavaheline seos igale õpetajale, koolile, koolipidajale ja laiemalt erinevatele sihtrühmadele ja igale inimesele endale sobivalt välja mõelda? | **Teadmiseks võetud**. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega, mis jätkuvad märtsis 2025. a. |
| Kuidas saavad astmed kehtida nt viis aastat? Kas see tähendab, et õpetaja, kes koolis valitakse vanemõpetaja ametikohale ja saab sellega seotud tööülesanded, täidab neid viis aastat? Kas koolijuht määrab käskkirjaga vanemõpetajale vanemõpetaja palga koefitsiendi järgi palga, olles hinnanud tema kompetentse ja kui see õpetaja läheb teise kooli, siis tal on ootus, et esimese kooli koolijuhi kompetentside hindamine kehtib ka seal? Kas on arvestatud hetkel ka sellega, et koolidele tekib vägagi suur lisa administratiivne koormus? Või hakkab koolipidaja korraldama vanemõpetajate ja meisterõpetajate hindamist? Ja siis saab koolijuht lauale lisaks ka kutseseaduse järgi korraldatud riikliku kutsekomisjoni kinnitatud hindamisotsusega meisterõpetaja tunnistusega õpetaja. Kas koolijuht võib seda ignoreerida ja öelda, et tema teab paremini? Ja kas see kõik toetab ning kaitseb õpetajate huve ja õigusi - kuidas täpsemalt? | **Teadmiseks võetud**. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega, mis jätkuvad märtsis 2025. a. |
| Milline peaks üldse olema õpetaja vajadus või huvi minna taotlema nt vanem- või meisterõpetaja kutset? Kas Haridus- ja Teadusministeerium on sama aktiivselt, kui karjäärimudeli ja haridusleppe asju ajades, töötanud ka juba kehtiva riikliku õpetaja kutsesüsteemi arendamisega? või on plaan see lihtsalt välja suretada? Kui jah, siis nii peaks Haridus- ja Teadusministeerium julgema ka öelda! Või on tegemist hetkel poliitilise survega? | Haridus- ja Teadusministeeriumil ei ole plaani välja suretada praegu kehtivat kutsesüsteemi. Karjäärimudeli rakendamine ei kaota õpetaja kutsetasemete süsteemi, küll aga vajab esialgu harjumist ja mõistete tasandil selgitamist, mis on kutsetase ja mis on karjääriaste. Selles kommunikatsioonis on Õpetajate Liidu ja HTMi koostöö väga olulise tähtsusega. Ministeerium on toetanud Õpetajate Liitu kui kutse andjat strateegilise partnerluse raames, et kutset taotlevate õpetajate arvu suurendada ning kutse taotlemise süsteemi efektiivsemaks ning kasutajasõbralikumaks arendada. 2025-2027 perioodiks koostatakse vabaühendustele suunatud taotlusvoorude kohta ministri määrus ja sel perioodil on toetatavate tegevussuundade hulgas ka õpetajakutsete andmise korralduse kaasajastamine: paindliku, kaasaegse ja tõhusa õpetajakutse andmise süsteemi loomine, mis on kooskõlas kutsestandardite ja karjäärimudeliga, taotlejatele informeerimine ja toetamine. See on otseselt seotud Õpetajate Liidu kui kutse andja tegevusega. Haridus- ja Teadusministeeriumi esindaja on panustanud ka õpetaja kutsestandardite uuendamise töörühma töösse. Seega, kindlasti ei saa väita, et ministeerium plaanib õpetaja kutsesüsteemi lõhkuda või ära kaotada.Riikliku kutse taotlemine annab õpetajale n-ö igal juhul kindluse, et vastav kutsetase on olemas ja kompetentsid on tõendatud. Riikliku kutse omaniku puhul kohalikul tasandil kutsekompetentside hindamine enam vajalik ei ole. Aste 4, meisterõpetaja karjääriastme saab koolijuht omistada vaid sellele, kel on riiklik kutsetase meisterõpetaja, tase 8. Kuidas täpselt kolmanda karjääriastme omistamine rakendustasandil hakkab välja nägema, on juba järgmiste arutelude küsimus ja neisse on kindlasti kaasatud ka Õpetajate Liidu esindaja.  |
| Kes hakkab näiteks menetlema seda, kui õpetaja saab kooli vanemõpetaja astme komisjonilt positiivse otsuse, kuid saab negatiivse otsuse õpetaja kutse taotlemise riiklikult kutsekomisjonilt või vastupidi? Süsteemid on oma olemuselt ju erinevad, koolid on oma olemuselt erinevad ja kuidas sellises asjas ollakse riiklikult valmis loobuma tsentraalselt seadusega kehtestatust (kutseseadus) ja leppima iga kooli või koolipidaja enda kehtestatud komisjonide korra ja otsustega? Kelle huvides on praegu see õpetajate topelt jooksutamine, paralleelmaailmade üles ehitamine ja erinevate süsteemide juurutamine? Kus on tehtud mõjuanalüüs või mistahes analüüs erinevate süsteemide kokkupuutepunktide hõõrdumisel tekkivast pingest? | Kaks süsteemi saavad kõrvuti toimida küll, kuna üks neist on riiklik kutsesüsteem ja teine ametialane karjääriteekond. Üks ei sega teist. Õpetajaid jooksutama ei hakata: kes soovib tõsta kutsetaset, suundub kutset taotlema, kes soovib karjääriteekonnal edasi liikuda, ilma et valideeriks oma professiooni kutsetaset, saab seda teha väga aja- ja kohasõbralikult oma koolis või 3. astme puhul kohaliku tasandi komisjonis, mis võib samuti asuda kooli tasandil. Need teemad on vaja läbi arutada rakendustasandi aruteludes. Iga muudatus tundub alguses arusaamatu, aga koos õpetajate esindusorganisatsioonidega teavitades ja selgitades on see ilmselt kenasti ületatav.  |
| Seniks, kuni puudub selgus kahe süsteemi omavahelisest suhestumisest, teeme ettepaneku panna eelnõu pausile ja rääkida asjad selgeks, teha korralik riskianalüüs ning kaaluda dubleerimise vajalikkust, mõistlikkust ning potentsiaalset tulemuslikkust. | **Ei arvestata**. Mõistagi seirame protsessi jooksul kahe süsteemi koostoimimist, sõnastame tekkinud probleemkohad ja panustame sellesse, et leida lahendused.  |
| **REGIONAAL- JA PÕLLUMAJANDUSMINISTEERIUM** |  |
| Eelnõu § 1 punktis 2, millega muudetakse seaduse § 71 lõiget 8, on sätestatud, et riigikooli direktori arenguvestluse viib läbi valdkonna eest vastutav minister või tema volitatud isik. Leiame, et ministeerium peaks küll seadma teenuste osutamise üldised raamid, standardid ja eesmärgid, kuid teenuse vahetu osutamine peaks toimuma muul tasandil näiteks allasutuses või kohalikus omavalitsuses. Ministeerium peaks eelkõige keskenduma strateegilisele tasandile, kuna poliitika kujundamine ja õigusloome nõuab fookust ja ressursse ning teenuste osutamisega tegelemine killustaks ministeeriumi põhifunktsioone. Seetõttu tuleks hinnata, kuivõrd sobitub siia muudatus, millega nähakse ette, et minister võiks pidada koolijuhtidega arenguvestlusi. | **Teadmiseks võetud**. Ministeeriumi kui valitsusasutuse ja ministeeriumi kui kooli pidaja rollid ongi erinevad. Haridus- ja Teadusministeeriumis on riigikoolide valdkond, kelle ülesandeks on teostada (riigi)koolide pidaja funktsioone. Arenguvestluste läbiviimine riigikoolide direktoritega on juba täna selle valdkonna ametnike ülesanne. Seetõttu ei ole mõeldav, et need ülesanded võtaks üle nt Haridus- ja Noorteamet või kohalikud omavalitsused.  |
| Juhime tähelepanu, et eelnõu § 1 punktis 4 millega muudetakse seaduse § 741 lõiget 3 on sõna „poolt“ üleliigne. | **Arvestatud.** Eelnõus parandus tehtud.  |
| Eelnõus ega seletuskirjast ei selgu, millised on kooli direktorite atesteerimisnõuded ning kas kõigi kooli juhtide puhul rakendatakse samu atesteerimisnõudeid ühetaoliselt või arvestatakse ka koolide suurust? Leiame, et atesteerimisel tuleks arvesse võtta seda, millist kooli koolijuht juhib, kuna juhtimise pädevus ja võimekus on väga erinev arvestades seda, kas juhitakse 1500 või 30 õpilasega kooli. Palun täiendada selles osas eelnõu ja seletuskirja. | **Arvestatud osaliselt**. Eelnõus on täpsustatud paragrahvi 71 ning on täiendatud seletuskirja. Atesteerimise üldised põhimõtted kehtivad kõigile ühtemoodi, sest õpilaste vaatest peab olema tagatud kvaliteetne haridus sõltumata kooli suurusest. Kõiki erisusi (sh kooli suurust) saab arvestada nii eneseanalüüsis kui pidaja poolses tagasisides.  |
| Teeme ettepaneku täpsustada rakendusakti kavandit „Üldhariduskooli ja riigi kutseõppeasutuse direktori vaba ametikoha täitmiseks korraldatava konkursi läbiviimise kord“ ja lisada sinna, et komisjon teeb valla- või linnavalitsusele ettepaneku direktori ametisse nimetamiseks. Määruse kavand ei arvesta tänast üldist kohaliku omavalitsuse praktikat, kus direktori nimetab konkursikomisjoni ettepanekul ametisse valla või linnavalitsus. Soovime, et komisjon teeks ettepaneku valla- või linnavalitsusele direktori ametisse nimetamiseks (nagu teise kohaliku omavalitsuse hallatavate asutuste osas) ja seejärel vallavanem või linnapea allkirjastaks töölepingu. | **Teadmiseks võetud**. Kuna antud juhul kooskõlastatakse seaduse eelnõud, mitte rakendusakte, siis ei näe me hetkel vajadust asuda koheselt detailselt muutma rakendusaktide kavandeid, mille sisu asutakse täiendavalt arutama alates märtsist 2025. a kõigi oluliste koostööpartneritega. Talletame enda jaoks ka selle muudatusettepaneku.  |
| Sama rakendusakti kavandi § 2 lõige 1 sätestab, et komisjoni moodustaja nimetab komisjoni liikmete hulgast esimehe ja sekretäri. Palume selgitada, miks peab komisjoni sekretär olema komisjoni liige. Leiame, et komisjoni sekretäriks võib nimetada ka mõne ametiasutuses sarnast tööd tegeleva spetsialisti, kes pole komisjoni liige. Palume nimetatud rakendusakti kavandisse lisada ka kord, kas ja kuidas atesteerimiskomisjoni otsuseid saab vaidlustada. | **Teadmiseks võetud.** Vt vastust eelmisele märkusele. Jah, oleme ka ise täiendavate arutelude käigus jõudnud teadmiseni, et sekretär pigem ei peaks olema komisjoni liige.  |
| Eelnõu rakendusakti kavandist „Karjääriastmete nimetused ja nõuded karjääriastmete omistamiseks“ on puudu volitusnorm, mille alusel see antakse, palume see lisada. | **Arvestatud.** Lisatud viide volitusnormile.  |
| **RAHANDUSMINISTEERIUM** |  |
| 1. Seletuskirjas on märgitud, et õpetajate 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. Seejuures on puuduvad mõju andmed eelarvele (sh kohaliku omavalitsuse üksuste eelarvetele). Lisaks tekivad järgmised küsimused: Kui mittekvalifitseeritud õpetajad saavad juba töötasu 1,2 koefitsendi järgi, siis kas muutub ka uus alammäär? Milline mõju on pearahade arvestusele? Milline mõju on lasteaiaõpetajate tasudele? Vabariigi Valitsuse 22. detsembri 2011. a määruse nr 180 „Hea õigusloome ja normitehnika eeskiri § 47 lõike 1 kohaselt tuleb seletuskirja osas „Seaduse rakendamisega seotud riigi ja kohaliku omavalitsuse tegevused, eeldatavad kulud ja tulud” anda riigiasutuste kaupa ülevaade seaduse rakendamiseks vajalikest tegevustest ja kõikidest seaduse rakendamiseks eeldatavalt vajalikest otsestest ühekordsetest ja iga-aastaste kulude ulatusest ning nende katmise allikatest, lisades asjakohased rahalised arvestused ja põhjendused. Palume seletuskirjas mõju eelarvetele selgelt ja detailselt välja tuua ning esitada kulude katteallikad. | **Arvestatud.** Seletuskirja on oluliselt täiendatud.  |
| 2. Eelnõu § 1 punktiga 5 täiendatakse põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 75 lõikega 22 , milles sätestatakse järgmine volitusnorm „Karjääriastmete nimetused ja palgakoefitsendid ning nõuded karjääriastme omistamiseks kehtestab valdkonna eest vastutav minister määrusega“. Seletuskirja teksti kohaselt on seaduse rakendusaktide kavandid seletuskirjale lisatud, kuid volitusnormile vastava rakendusakti kavandit siiski lisatud ei ole. Kavand puudutab üksnes karjääriastmete nimetusi ja nõuded karjääriastmete omistamiseks. Palume seletuskirjale lisada volitusnormile vastav rakendusakti kavand. | **Teadmiseks võetud.** Määruse eelnõu kavand meie hinnangul vastab seaduse eelnõus esitatud volitusnormile, kuna määruse eelnõu kavandis on §-s 13 sätestatud palgakoefitsiendid.  |