

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ning kutseõppeasutuse seaduse
muutmise seaduse (direktorite atesteerimine ja õpetajate karjäärimudel)
eelnou seletuskirja juurde
Lisa 2

Avalikult kooskõlastusringilt laekunud tagasiside

EESTI LINNADE JA VALDADE LIIT	
<p>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.</p>	<p>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 (eelnou mõjusid on väga põhjalikult analüüsitud). Eelnõu seletuskirjas on täiendatud ptk 7: mõju kohalike omavalitsuste finantseerimisele, halduskoormusele ja autonoomsusele.</p>
<p>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.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Kohalikke omavalitsusi on kaasatud aruteludesse eelnõu koostamise käigus ning kindlasti kaasatakse ka edaspidi rakendusaktide lõplikku väljatöötamise.</p>
<p>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.</p> <p>1. Palume täiendada seletuskirja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) milles seisneb uue süsteemi lisandväärtus; 2) tegevuskava ja eelarvega uue süsteemi rakendamiseks vajalike juhendmaterjalide loomiseks ja omavalitsustele suunatud koolitusprogrammide rakendamiseks; 3) analüüsiga, millised on omavalitsustele kaasnevad kulutused olukorras kui keskvalitsus paneb omavalitsustele kohustuse kaasata väline partner. Kohustuse panemine eeldab riigi poolset välise partneri kulude finantseerimist; 	<p>Arvestatud. Värbamisega seonduva muudatus on eelnõust välja jäetud.</p>

<p>4) analüüsiga, millal ja kuidas komisjoni töös osalevad üleriigilise koolijuhtide esindusorganisatsiooni esindajad teevad oma põhitööd.</p>	
<p>Palume rakendusaktide väljatöötamisel kaasata omavalitsuste esindajad, et lahenda järgmised tõstatud probleemid.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 videositluste 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. 	<p>Rakendusaktide väljatöötamisse kaasame kõik asjassepuutuvad partnerid, sealhulgas Eesti Linnade ja Valdade Liidu.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.
<p>Direktori arenguvestluste süsteemi kehtestamine</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Tagasiside on vastuoluline. Kõigepealt viidatakse, et tuntakse muret ülereguleerimise pärast, kuid küsimustes</p>

<p>Osad omavalitsused on väljendanud muret, et tegemist on ülereguleerimisega aga kooskõlastavad märkustega arvestamisel.</p> <p>Palume õigusaktis täpsustada ja seletuskirjas täpsemal selgitada.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kas tegemist on arenguvestluse, koostöövestluse või tulemusvestlusega – mis on arenguvestluse eesmärk. 2) Kelle eesmärgid arenguvestluse formaadis kokku lepitud? Kooli arengueesmärgid on kirjeldatud tavapäraselt kooli arengukavas. 3) Kuidas on plaanitud lasteaed-kooli ühendasutuse juhi arenguvestlused. 	<p>palutakse õigusaktis veel rohkem reguleerida arenguvestluste sisu.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Õigusaktis on kirjas, et direktori professionaalse arengu toetamiseks viiakse temaga vähemalt üks kord aastas läbi arenguvestlus, mille põhjal lepitud 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. <p>Arenguvestluse eesmärk on selgitada, kuidas toimub nt mh ka kooli arengukavas sõnastatud eesmärkide poole liikumine.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) 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. 3) Lasteaed-kool on PGS § 2 lõike 3 punktis 2 sätestatud arvestades samuti kool ning ka selle asutuse juhile korraldab tööandja arenguvestlusi.
<p>Palume seletuskirja täiendada tegevuskava ja eelarvega uue süsteemi rakendamiseks vajalike juhendmaterjalide loomiseks ja omavalitsustele suunatud koolitusprogrammide rakendamiseks.</p> <p>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.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Juhime tähelepanu, et tegemist ei ole uue süsteemiga. Arenguvestlused on väga laialt kasutatav meetod, mida juba praegu rakendavad ka pooled omavalitsused.</p> <p>2017. aastal loodi 360-tagasiside tööriist, mida kasutatakse haridusasutuse juhi enesearendamisel, värbamisel, koolitamisel, individuaalsel nõustamisel, tulemushindamisel ning tunnustamisel.</p> <p>2020 a (kestus 1 aasta) käivitati haridusasutuste pidajate ja haridusasutuste juhtide toetamiseks konsultatsiooniteenus, mille sisuks oli toetada haridusasutuste pidajaid või koolijuhte kompetentsimudeli kasutamiseks haridusasutuse juhi hindamisel ning nõustada individuaalselt haridusasutuse pidajaid või koolijuhte.</p>

	<p>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 arenguprogramme, 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.</p>
<p>Direktori atesteerimise süsteemi kehtestamine Täna sel 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 tekitab ka seaduseelnõus ja seletuskirjas olev kirjeldus.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Atesteerimine on pigem vastavushindamine aga rakendusakti kavandis toodud atesteerimise eesmärk kirjeldab atesteerimist pigem arenguvestluste koondvestlusena. 2) Kuidas atesteerimine tegelikult seondub planeeritud kohustusliku arenguvestluste süsteemiga? 	<p>Arvestatud osaliselt. Atesteerimise otsene tõlge on: ametlik hinnang, eriti töötaja ametitegevuse, tema tööalaste võimete ja omaduste kohta.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.
<p>Kuidas atesteerimise süsteemiga seondub haridusjuhi kompetentsimudel?</p>	<p>Kompetentsimudelit saab pidaja kasutada nii värbamisel, arenguvestluste läbiviimisel kui atesteerimisprotsessis pidajapoolse hinnangu andmisel. Atesteerimise terviksisüsteemi ja erinevaid mudeleid on tutvustatud pidajatele nt ka 21. novembril 2024. a toimunud KOV haridusjuhtide seminaril. Täiendavalt</p>

	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 sätestatud, 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.
Kuidas jõutakse realselt 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 (linnaavalitsuses vm), mis võimaldab koormusi jagada erinevate ametnike/töötajate vahel.
Puudub analüüs, millal ja kuidas atesteerimiskomisjoni töös osalevad üleriigilise koolijuhtide esindusorganisatsiooni esindajad teevad oma põhitööd.	Teadmiseks võetud. Oleme seda riski analüüsinud seletuskirjas lk 29. Koolijuhtide osalemine 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 haridusjuhameti kuvandi eest seisja ning

	<p>haridusvaldkonna eestkõneleja nii kohalikul kui rahvusvahelisel areenil. Taotletav eesmärk on see, et koolijuhtidel 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.</p> <p>Koolijuhtide järelkasvu panustamine ja koolijuhtide karjääririte toetamine on osa koolijuhtide karjäärimudelidest.</p>
<p>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.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Väide, et KOV esindajad ei ole aruteludes osalenud, ei vasta tõele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 arenguestluste ja atesteerimise sisu ettepanekud. • 21. novembril 2024 toimus kavandatavate seadusemuudatuste tutvustamine KOV haridusjuhtide seminaril. <p>Direktorite atesteerimise süsteemi on Tallinna Ülikooli eestvedamisel loodud alates märtsist 2024. Protsessi on kaasatud olnud lisaks ülikoolide esindajatele ka koolijuhtide ja</p>

	<p>pidajate esindajad. Atesteerimist on arutatud haridusjuhtimise võrgustikus, kuhu on kuulunud pidajate esindajatena ELVLi haridusnõunik, endine Harku valla abivallavanem ning Tallinna haridusameti esindaja.</p> <p>Atesteerimise määruse kavandi loomise aluseks on TLÜ poolt välja töötatud atesteerimise kavand, mille lõplik versioon valmis detsembris 2024.</p> <p>13. märtsil 2025 toimus rakendusaktide arutelu partneritega, sh kohalike omavalitsuste esindajatega.</p>
<p>Doktorikraadiga õpetaja</p> <p>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.</p>	<p>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 tööalasel arendada ning koolijuhi ülesanne on toetada õpetaja arengut, võimaldades selleks aega, pakkudes mentorlust ja muud tuge.</p> <p>Doktoriõppes läbitud pedagoogika-alasele ettevalmistusele lisaks saab koolijuht vajadusel koheselt suunata õpetaja pedagoogika täienduskoolitusi läbima.</p>
<p>Õpetaja karjäärimudel</p> <p>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.</p> <p>Selle eesmärgi täitmiseks oli plaanitud:</p> <ul style="list-style-type: none"> - toetada kutsestandarditel põhinevate asutusesiseste või koolipidaja kehtestatud karjäärimudelite kasutuselevõttu; - koolipidajatel siduda karjäärimudelid ja õpetajate professionaalne areng töötasu ja täiendusõppevõimalustega. 	<p>Haridusvaldkonna arengukava on seadnud eesmärgiks tagada kvalifitseeritud õpetajad, paindlikud võimalused ametisse asumiseks ning professionaalse arengu võimalused kogu karjääri vältel – selle eesmärgi täitmiseks 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 õiglasel töötingimused olukorras, kus suur osa kohalike omavalitsusi ühiselt sõnastatud kokkulepet ei allkirjastanud. Praegu sõltuvad õpetajate töötingimused</p>

<p>Seaduseelnõus ja rakendusakti kavandites pakutud lahendus on teistsuguse tee valimine, millel ei ole ühiskonnas laiemat konsensust.</p>	<p>suuresti omavalitsuse rahalistest võimalustest ja prioriteetidest, mis põhjustab ebaõiglust. Hariduslepe 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.</p>
<p>Õpetajate järelkasvu vaates on hukatuslik valida lahendus, kus me anname õpetajaks õppivatele või karjääripöövet 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.</p>	<p>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.</p>
<p>TARTU ÜLIKOOL</p>	
<p>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.</p>	<p>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 nõu 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. Arenguestluste puhul võimaldab juba hetkel eelnõus olev regulatsioon pidajal volitada ennast esindama seda, keda soovib, sh näiteks maakondlikul tasandil töötav haridusnõunik vm.</p>
<p>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</p>	<p>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.</p>

<p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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 väljatöötamiskavatuses 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</p>	<p>Teadmiseks võetud. Kooskõlastatavasse eelnõusse täiendavaid teemasid me juurde võtta ei saa. Arutame seda teemat ning vajadusel tehakse asjakohased muudatused õigusaktides.</p>

<p>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.“.</p>	
<p>EESTI ÕPILASESINDUSTE LIIT</p>	
<p>Eesti Õpilasesinduste Liit on tutvunud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ja erakooliseaduse muutmise seaduse eelnõuga ning esitame oma tagasiside. Suures osas saab EÕEL eelnõus kavandatud</p>	<p>Teadmiseks võetud.</p>

<p>muudatustega nõustuda, kuivõrd see aitab tugevdada koolijuhtide kvaliteedikontrolli.</p>	
<p>Toetame koolijuhtide ja pidajate vahelise korraldise arenguevestluste korraldamist. Saame aru, et seaduse tasandil on keeruline täpsemalt reguleerida osapoolte kaasamisega seonduvaid küsimusi arenguevestluse sisendi korjamiseks, kuid soovime seletuskirjas vms teel juhtida tähelepanu, et kooli pidaja võiks arenguevestlust korraldades koguda sisendit ka erinevatelt kooli osapooltelt, nt õpilasesinduselt. Kuivõrd pidaja ei ole seotud igapäevaste kooli juhtimisega seotud küsimustega, aitaks sisendikorje enne arenguevestlust tagada paremat ja tõhusamat arenguevestluse tulemust.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Arvestame sellega rakendusakti seletuskirja koostamisel.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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 koolijuhil tööle. Rõhutame, et õpilaste kaasamine on atesteerimise protsessis vajalik, näiteks läbi õpilasesinduse kirjaliku tagasiside koolijuhil seniste tegevuste kohta. Õpilaste vaatenurk võib anda olulise lisamõõtmega, kuna nemad kogevad koolijuhil otsuste mõju otseselt igapäevases koolielus. Selline tagasiside aitaks paremini mõista koolijuhil senist töö tulemuslikkust ja toetaks objektiivsemad hinnanguid.</p>	<p>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.</p>

<p>Samuti juhime tähelepanu probleemile, et eelnõus puuduvad konkreetsed juhised atesteerimise läbikukkumise tagajärgede kohta. Peame oluliseks, et atesteerimine täidaks oma eesmärgi – 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.</p>	<p>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 peaaesjalikult 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.</p>
<p>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.</p>	<p>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 praegunad 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 need 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 tööalasel 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.</p>
<p>Toetame samuti õpetajate karjäärimudeli arendamist, et anda õpetajatele rohkem võimalusi oma karjääririte planeerimiseks. Niiviisi on võimalik tagada õpetajate</p>	<p>Teadmiseks võetud. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega.</p>

<p>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 konkreetseid 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.</p>	
<p>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.</p>	<p>Teadmiseks võetud.</p>
<p>EESTI HARIDUSTÖÖTAJATE LIIT</p>	
<p>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.</p>	<p>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 koolijuhil ülesanne on toetada õpetaja arengut, võimaldades selleks aega, pakkudes mentorlust ja muud tuge. Doktoritõppes läbitud pedagoogika-alasele ettevalmistusele lisaks saab koolijuht vajadusel koheselt suunata õpetaja pedagoogika täienduskoolitusi läbima.</p>
<p>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</p>	<p>Ei arvestata. Ei ole alust kohalikke omavalitsusi kui kooli pidajaid siinkohal eirata (nt erakoole esindavad just koolide pidajad, mitte nende esindusorganisatsioon(id)).</p>

<p>liitude esindajad ja erakoole pidavate eraõiguslike juriidiliste isikute esindajad;“.</p>	
<p>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, igapäevase 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.</p>	<p>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.</p>
<p>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.“</p>	<p>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 kehtestatud regulatsioon olla ka loetelu osa (punktina kehtestatud).</p>
<p>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.“.</p>	<p>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 kehtestatud regulatsioon olla ka loetelu osa (punktina kehtestatud).</p>

<p>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.“.</p>	<p>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.</p>
<p>Rakendusakti „Karjääriastmete nimetused ja nõuded karjääriastmete omistamiseks“ osas esitab EHL järgmised arvamused.</p> <p>7.1 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.</p> <p>7.2 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.</p> <p>7.3 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.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega.</p>
<p>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.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega.</p>

TALLINNA ÜLIKOOL	
<p>Koolijuhtide värbamine ja arenguestlused - Toetame eelnõus kavandatud muudatusi, mis muudavad koolijuhtide värbamise läbipaistvamaks ja senisest enam koolijuhi kandidaadi kompetentsidest lähtuvaks. Peame väärtuslikuks arenguestluste sisse viimist direktori arengu toetamiseks ja juhtimiseesmärkide seadmiseks. See loob küll vajaduse panustada täiendavalt ka pidajate pädevuse ühtlustamisse.</p>	<p>Teadmiseks võetud.</p>
<p>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 kvalifikatsiooniuete 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 kvalifikatsiooniuete laiendamise viisi.</p>	<p>Teadmiseks võetud.</p> <p>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 tööalasel arendada ning koolijuhi ülesanne on toetada õpetaja arengut, võimaldades selleks aega, pakkudes mentorlust ja muud tuge. Doktorioppes läbitud pedagoogika-alasele ettevalmistusele lisaks saab koolijuht vajadusel koheselt suunata õpetaja pedagoogika täienduskoolitusi läbima.</p> <p>Muudatuse jõustumine ei võta neilt isikutelt ära õpetajakutse taotlemise võimalust ja karjäärimudeli rakendumine loob ka hea raamistikku, mille toel professionaalse arengu teekonnal edasi liikuda.</p>
<p>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.</p>	<p>Teadmiseks võetud.</p>

<p>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.</p> <p>Ettepanek: Täiendada eelnõu § 74¹ lg 3 ja 4 selliselt, et kompetentsimudeli arendus- ja kooskõlastusringi oleksid kaasatud ka haridusteaduste eest vastutavad kõrgkoolid.</p>	<p>Ei arvestata.</p> <p>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.</p>
<p>Eelnõu § 2 - Eelnõu kavandis sõnastatud atesteerimise eesmärk on orienteeritud koolijuhi teadmiste ja oskuste hindamisele.</p> <p>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.”.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Arvestame ettepanekuga osaliselt PGSi sõnastuses. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega.</p>
<p>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 igäühe. 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.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega.</p>

<p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega.</p>
<p>Eelnõu § 8 - Lõige 1 sätestab, et vestluse eesmärk on hinnata koolijuhi töö vastavust ametinõuetele, analüüsida eneseanalüüsi tulemusi ning anda koolijuhile tagasisidet ja soovitus professionaalseks arenguks. Mõiste vestlus asemel on täpsem kasutada laiemat mõistet atesteerimiskohtumine, kuna see viitab mitmekesisemale hulgale tegevustele (mh. koolijuhi lühiesitlus oma eneseanalüüsist, pidaja kokkuvõtte 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.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega.</p>
<p>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.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Kooskõlastatavasse eelnõusse täiendavaid teemasid me juurde võtta ei saa. Arutame seda teemat ning vajadusel tehakse asjakohased muudatused õigusaktides.</p>
<p>ÕPETAJATE ÜHENDUSTE KOOSTÖÖKODA</p>	
<p>Avaldame tunnustust, et Haridus- ja Teaduministeerium on võtnud südameasjaks tõsta ja ühtlustada koolide juhtimise kvaliteeti Eesti üldhariduses, õpetajate karjääriastmete rakendamise</p>	<p>Teadmiseks võetud. Karjäärimudeli määruse eelnõu ettevalmistamise protsessis toimuvad arutelud ja eelnõule kogume arvamusi ka majavälistelt</p>

<p>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 haridusleppetele siiski alla ei kirjutanud.</p>	<p>partneritelt. Mudeli rakendumise eelselt ja järgselt korraldame kindlasti teemakohaseid infoseminare.</p>
<p>Eesti Informaatikaõpetajate Selts Kommentaari, ettepanek: väga mahukas dokument, mis eeldab olulisel määral väga tõsist analüütilist tööd, sest sisuliselt kirjeldatakse seal ära kõik õpetaja karjäärimudel jms. Ettepanek on korraldada kohtumine HTM esindajatega, kes annaks ülevaate, mida see pakett tegelikult endas tähendab õpetaja jaoks.</p>	<p>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.</p>
<p>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 ainealaste teadmiste ja oskuste? Kvaliteetseks õpetajatöök on kindlasti vaja lisaks teadmisi pedagoogikast, metoodikast, psühholoogiast jms. Võimalik, et neid teadmisi saab omandada kasvõi mõnel kursusel, mida seaduses ette ei kirjutata.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Küsimustele ja kommentaaridele vastame järgmist:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ülikoolid said õpetajakutse väljastamise õiguse 2013. aastal ja esimesed ülikoolist koos õpetajakoolituse lõpudiplomiga väljastatud kutsed alates 2015. aastast. PGS § 74¹ sätestab põhinõuded. Lisaks sellele PGS § 99, mis sõnastab õpetaja ja õppealajuhataja kvalifikatsiooninõuete kohaldamine sätteid. Konkreetse juhtumiga seotud küsimustes nõustab õpetajaid ja koolijuhte alates 1. aprillist Haridus- ja Noorteameti ENIC/NARIC keskus. 2. 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 koolisisest 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

	<p>milliseid võimalusi on selleks nii täiendus- taseme- kui mikrokraadiõppes.</p>
<p>Eesti Matemaatika Seltsi Koolimatemaatika ühendus</p> <p>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.“;</p> <p>Kommentaari: 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 gümnaasisti. 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.</p>	<p>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 tööalasel arendada ning koolijuhil ülesanne on toetada õpetaja arengut, võimaldades selleks aega, pakkudes mentorlust ja muud tuge. Doktorioõppes 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.</p>
<p>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“;</p> <p>Kommentaari, 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.</p>	<p>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 alustavaid õpetajaid suunata Tartu Ülikooli ja Tallinna Ülikooli juures tegutsevatesse alustava õpetaja tugiprogrammidesse, kus pakutakse nõustamist ja tuge igapäevatoos esile kerkivate probleemide osas, aga nõustatakse ka kompetentside tõstmiseks vajalike koolituste ja</p>

<p>Tehtavad koolitused on nn juhuslikud, pole teada, millal järgmine kord sellist koolitust tehakse, kas üldse tehakse. Koolitusturg on vaba (mis on hea), aga kallid koolitused ei taga kahjuks kvaliteeti alati - tehakse lihtsalt sissetuleku saamiseks.</p>	<p>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 mitmekülgeid 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.</p>
<p>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. Kommentaari: Vanemõpetaja palga alammäär võiks olla kasvõi 1,15, aga et oleks erisus võrreldes õpetaja astmega.</p>	<p>Ei arvestata. Palga alammäära koefitsiendid on kokku lepitatud haridusleppes.</p>
<p>Eesti Haridustehnoloogide Liit Seadusemuudatus puudutab kahte punkti: 1. Direktorite värbamine, atesteerimine ja arenguestluste korraldamine 2. Õpetaja karjäärimudel Esimese 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.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega.</p>

<p>" (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?</p>	
<p>Eesti Raamatukoguhoidjate Ühingu kooliraamatukogude sektsioon Kommentaar, küsimus Parandus punkt 2. Arenguestluse läbiviimise kord. Mil määral ollakse koolipidajate poolt kompetentne direktori arenguestluse läbiviimisel?</p>	<p>Teadmiseks võetud. Koolipidajate kompetentsus on erinev, kuid loomisel on hea pidaja juhend ning samuti arenguestluse läbiviimiseks tööriistad ning juhendmaterjalid. Pidajal jääb õigus kaasata arenguestluse läbiviimiseks eksperte.</p>
<p>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 (arenguestlustel ei mõjutata teda poliitiliselt), ent siiski jäetud õigus kandideerida KOV volikokku.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Selle eelnõuga seda murekohta välistada ei saa, sest see pole PGSi reguleerimisala küsimus.</p>
<p>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.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Nõustume, et kavandatavad muudatused tõstavad halduskoormust. Komisjonide liikmete ekspertsus tagatakse täienduskoolitusega.</p>
<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3) õppeasutuste juhid saavad kooli pidajalt regulaarselt professionaalset tagasisidet, mis on suunatud ametialase arengu toetamisele. <p>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.</p>	<p>Ei arvestata. Hetkel on sõnastatud järgmiselt: Direktori vaba ametikoha täitmiseks korraldatava konkursi läbiviimise korra kehtestab valdkonna eest vastutav minister määrusega.</p> <p>Arenguestluste kohustus on sõnastatud järgmiselt: Direktori arengu toetamiseks viiakse temaga vähemalt üks kord aastas läbi arenguestlus, mille põhjal lepitakse kokku direktori ja kooli arengu eesmärgid. Nimetatud sõnastus kohustab pidajat.</p>

<p>Õpetajatel on motivatsioon pidevalt arendada oma kutseoskusi, sest ühtne karjääriastmestik pakub selget visiooni karjäärivõimalustest ja toetab professionaalset arengut, aidates seeläbi tagada õpetajate järelkasvu.</p> <p>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.</p>	<p>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:</p> <p><i>Eelnevat lühidalt kokku võttes on algatatava põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse muutmise seaduse eesmärk saavutada olukord, kus:</i></p> <p>.....</p> <p>4) <i>õpetajatel on motivatsioon pidevalt arendada oma kutseoskusi, sest ühtne karjääriastmestik pakub selget visiooni karjäärivõimalustest ja toetab professionaalset arengut, aidates seeläbi tagada õpetajate järelkasvu;</i></p> <p>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.</p>
<p>Professionaalset arengut toetav ühtne karjääri astmestik pakub õpetajatele selget visiooni karjäärivõimalustest, motiveerib pidevalt arendama oma kutseoskusi ja aitab seeläbi tagada õpetajate järelkasvu.</p> <p>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.</p> <p>Professionaalset arengut toetav ühtne karjääri astmestik pakub õpetajatele selget visiooni karjäärivõimalustest, aitab seeläbi tagada õpetajate järelkasvu ja motiveerib pidevalt arendama oma kutseoskusi.</p> <p>Sõnastuse muudatuses võiks olla enne järelkasv ja alles siis nii ütelda töö käigus hakkame ametialaselt arenema.</p>	<p>Vt eelmist.</p>
<p>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).</p>	<p>Teadmiseks võetud. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega.</p>

<p>EESTI KOOLIJUHTIDE ÜHENDUS</p>	
<p>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.</p> <p>Põhikooli ja gümnaasiumi õpetajate kvalifikatsiooninõuete suhtes esitati muudatusettepanek:</p> <p>(4) Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja kvalifikatsiooninõuded on:</p> <p>2) doktorikraad või sellele vastav kvalifikatsioon õpetajakutse ning eesti keele oskus vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele.</p> <p>Eesti Koolijuhtide Ühendus kooskõlastab esitatud eelnõu.</p>	<p>Ei arvestata, kuna sel juhul piisaks ka praegu kehtivatest nõuetest – magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon ja õpetajakutse.</p>
<p>EESTI ERAÜLDHARIDUSKOOLIDE ÜHENDUS</p>	
<p>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,</p>	<p>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.</p>

<p>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 konkurentsipüsimeks 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</p>	
<p>Samuti ei ole praegu välja pakutud EKS § 2 sõnastus korrektne ja põhjustab liigset segadust. Vormiline ettekirjutus arengueestluse 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 arengueestlust pidama iseendaga või siis leidma kellegi kooli kogukonnast, kes selle temaga läbi viib. Kui arengueestlust mõeldakse töö suhte kahe osapoole ehk tööandja ja töövõtja vahelise toiminguna, siis kas selline formaalne otsitud lahendus arengueestluse 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).</p>	<p>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.</p>
<p>Tervikut vaadates on kokkuvõttes kummaline, et juhtimisvaldkonna tööriistakastist sätestatakse vaid üks detail ehk arengueestluse pidamine konkreetselt ühe ametikoha osas seaduse tasemel. Sealt edasi tekib järgmiste väga oluliste ametikohtade ja juhtimisinstrumentide seadustamise küsimus – milliseid muid isikliku arengu juhtimise tööriistaid on vaja kasutada, mitu korda ja mis teemal peab neid kasutama, mil moel peavad need olema fikseeritavad</p>	<p>Ei arvestata. Ettepanek ei võimaldaks meil saavutada soovitud muudatusi.</p>

<p>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).</p>	
<p>Samas me mõistame haridussüsteemi ees seisvaid väljakutseid ja koolivõrgu kui terviku juhtimise vajadusi, mistõttu teeme PGS ja EKS muudatuste osas alljärgnevad ettepanekud:</p> <p>§ 1. Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse muutmise paragrahvi 71 täiendatakse lõigetega 8 - 12 järgmises sõnastuses: „(8) Direktori arengu toetamiseks kehtestab koolipidaja töötulemuste hindamise ja arengueestluste läbiviimise korra.</p> <p>§ 2. Erakooliseaduse muutmise paragrahvi 20 täiendatakse lõikega 4 järgmises sõnastuses: „(4) Direktori arengu toetamiseks kehtestab koolipidaja töötulemuste hindamise ja arengueestluste 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, erialaliitustes jne, siis kuidas tagada atesteerimiskomisjoni kuuluvate koolijuhtide</p>	<p>Teadmiseks võetud. Seaduste vahel ei ole ebaselgust. Arengueestlustega seonduvat tuli erakooliseaduses seetõttu reguleerida, et oli vajadus öelda, kes viib direktoriga arengueestluste 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 munitsipaalakooli suhtes kohaldatavat seadust) ja PGS loodavale regulatsioonile. Küll aga sai varem nimetatud erakooliseaduse sättele toetuda atesteerimise teemas (ehk, et kohaldatakse 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.</p>

<p>esindajate sõltumatus nt piirkondliku konkurentkooli juhi suhtes?</p>	
<p>Lisaks tekib praeguses sõnastuses väike vastuolu töösuhte kahe osapoole rollide täitmisel. Kui koolijuhtide värbamise ja atesteerimise korrad kehtestab minister, aga arenguevestluste korra kehtestab kooli pidaja, siis kellel on millised õigused ja kuidas jaotub selles olukorras vastutus? Arenguevestluste 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 atesteerimisega seoses tekivad nõ 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.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Ei saa nõustuda, et see oleks vastuoluline. Nt riigikoolide puhul kehtestab minister samuti kooli pidajana arenguevestluste läbiviimise korra. Lisaks sellele kehtestas ka seni värbamisega seonduva korra kooli pidaja. Sellist olukorda ei ole seni peetud vastuoluliseks.</p>
<p>Erakoolid on omalt poolt valmis võimalike lahenduste osas kaasa mõtlema ja omapoolse panuse andma. Teeme omalt poolt alljärgnevat 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.</p>	<p>Teadmiseks võetud.</p>
<p>EESTI ÕPETAJATE LIIT</p>	
<p>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 meelevalla, kannab</p>	<p>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.</p>

<p>selline muudatus endas vaikimisi jõuga tsentraliseerimise ideed.</p>	
<p>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?</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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 tööalasel arendada ning koolijuhi ülesanne on toetada õpetaja arengut, võimaldades selleks aega, pakkudes mentorlust ja muud tuge. Doktorioppes läbitud pedagoogika-alasele ettevalmistusele lisaks saab koolijuht vajadusel koheselt suunata õpetaja pedagoogika täienduskoolitusi läbima.</p>
<p>4) paragrahvi 75 täiendamist lõigetega, mis sätestavad, et "õpetaja kutseoskuste arendamiseks ja ametialase karjääri kujundamiseks omistatakse</p>	<p>Teadmiseks võetud. Selleks ongi ettenähtud volitusnorm seaduses, mille kohaselt muuhulgas kehtestatakse ministri poolt nõuded</p>

<p>käesoleva seadusega kehtestatud õpetaja kvalifikatsiooninõuetele vastavale õpetajale karjääriaste” on ebapiisav, kuna jätab selgusetuks, kes ja kuidas karjääriaste omistab ning mis sellega kaasneb?</p>	<p>karjääriastmete omistamiseks. Mis tähendab seda, et seadusandja ei kehtesta kogu detailset regulatsiooni ise, vaid volitab ministrit seda tegema.</p>
<p>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 eksisteeriks 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!</p>	<p>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 tööalaselts 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 mõndakse, 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 toimunud igati asjakohaselt ja nad on ennast igal juhul kindlustanud ametis töötamise jaoks olulise tunnistusega - kutsetunnistusega.</p>
<p>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 taotlema endale vanemõpetaja, tase 7 kutsestandardi järgi vastava taseme ja saada kutsetunnistuse ning siis taotlema endale ka vanemõpetaja astme. Õpetajal hakkab siis olema nii kutse mingil tasemel kui ka kutse mingil astmel?</p>	<p>Karjääriastmete nimetusi kaaluti ja nimetused pandi paika karjäärimudeli visiooni väljatöötamise käigus töörühmas, kuhu kuulus ka Õpetajate Liidu esindaja. Nende nimetustega mudeli versioon esitati haridusleppel läbirääkimise osapooltele. Tuleb eristada õpetaja kutsetaset ja õpetaja ametialast karjääriteekonda. Õpetajaametis töötamine on selle inimese karjääriteekond ja koolijuht, olles hinnanud õpetaja kompetentse, määrab karjääriastme (töölase arengu etapp). Hindamisel tugineb koolijuht õpetaja</p>

	<p>kutsestandardis kirjeldatud kompetentsidele. Seega, õpetajal saab olla elukutse kutsetase ja saab olla ka ametis töötamise teekonna etappi näitav karjääriaste.</p> <p>Riikliku kutsetaseme saab omistada kutse andja. Kutsestandardi kompetentside kirjeldusi kasutavad (peavadki kasutama) nii ülikoolid õpetajakoolituses kui ka koolijuhid õpetajate kompetentside hindamiseks.</p>
<p>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?</p>	<p>Teadmiseks võetud. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega.</p>
<p>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 koolijuhiga 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?</p>	<p>Teadmiseks võetud. Rakendusaktid esitatakse kooskõlastamiseks pärast arutelusid partneritega.</p>

<p>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?</p>	<p>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 vabaihendustele 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.</p>
<p>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</p>	<p>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 professioni kutsetaset, saab seda teha väga aja- ja kohasõbralikult oma koolis või 3. astme puhul kohaliku tasandi komisjonis, mis võib samuti asuda kooli</p>

<p>õpetajate topelt jooksumine, paralleelmaailmade üles ehitamine ja erinevate süsteemide juurutamine? Kus on tehtud mõjuanalüüs või mistahes analüüs erinevate süsteemide kokkupuutepunktide hõõrdumisel tekkivast pingest?</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>Ei arvestata. Mõistagi seirame protsessi jooksul kahe süsteemi koostoimimist, sõnastame tekkinud probleemkohad ja panustame sellesse, et leida lahendused.</p>