



Riigikogu kultuurikomisjoni istungi protokoll 119

Tallinn, Toompea ja videosild

Esmaspäev, 20. oktoober 2025

Algus 11.10, lõpp 13.00

Juhataja: Liina Kersna (esimees)

Protokollija: Merje Noorlind (konsultant)

Võtsid osa:

Komisjoni liikmed: Vadim Belobrovtsev, Mait Klaassen (Signe Kivi asendusliige), Tõnis Lukas, Margit Sutrop, Kadri Tali

Komisjoni ametnikud: Carina Rikart (nõunik-sekretariaadijuhataja), Elisa Tamm (praktikant)

Puudusid: Helle-Moonika Helme, Madis Kallas

Kutsutud: SA Kutsekoda juhatuse liige ja OsKuS arendusjuht Tiia Randma; Tallinna Ülikooli haridusinnovatsiooni prorektor Kristi Klaasmägi; Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi juhataja Margus Pedaste; Haridus- ja Teadusministeeriumi asekanstler Kairi Kaldoja, haridusjuhtimise ja õpetajapoliitika valdkonna juht Haana Zuba-Reinsalu, haridusjuhtimise ja õpetajapoliitika valdkonna peaekspert Maarja Keskaik ning õiguspoliitika osakonna õigusnõunik-analüütik Indrek Kilik (2. päevakorrapunkt)
Osales: kultuurikomisjoni praktikant Elisa Tamm ning Liina Kersna töövari Egle Hollman

Päevakord:

1. Nädala töökava kinnitamine
2. Vabariigi Valitsuse algatatud vabariigi Valitsuse algatatud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ning kutseõppeasutuse seaduse muutmise seadus (direktorite atesteerimine ja õpetajate karjäärimudel) (653 SE I) teise lugemise ettevalmistamine
3. Info ja muud küsimused

1. Nädala töökava kinnitamine

Riigikogu kultuurikomisjoni nädala (20.10.2025-24.10.2025) töökava

Komisjoni istung esmaspäev, 20.10.2025 kell 11.10

1. Nädala töökava kinnitamine
2. Vabariigi Valitsuse algatatud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ning kutseõppeasutuse seaduse muutmise seadus (direktorite atesteerimine ja õpetajate karjäärimudel) (653 SE I) teise lugemise ettevalmistamine
4. Info ja muud küsimused

Otsustati:

1.1 Kinnitada nädala töökava (konsensus: Liina Kersna, Kadri Tali, Margit Sutrop, Tõnis Lukas)

2. Vabariigi Valitsuse algatatud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ning kutseõppeasutuse seaduse muutmise seadus (direktorite atesteerimine ja õpetajate karjäärimudel) (653 SE I) teise lugemise ettevalmistamine

Liina Kersna avas päevakorrapunkti arutelu, mis keskendub vanemõpetaja astme ja kutse seosele. Kersna lisas, et Haridus- ja Teadusministeeriumi ettepaneku puhul on probleemiks paralleelsüsteemid. Kersna palus Kutsekoja esindajal selgitada, kuidas antakse välja kutseid ning kas oleks teoreetiliselt võimalik variant, et kutseid antakse ka Eesti erinevates piirkondades Kutsekoja kaudu kutseandjate poolt.

Tiia Randma selgitas, et kutseandja võib luua regionaalseid kutsekomisjone, nagu seda teeb näiteks Eesti Olümpiakomitee spordialaliitude puhul, tagades ühtsed hindamiskriteeriumid ja koostöö kõrgkoolidega. Randma arvamuse kohaselt võiks sama põhimõtet teoreetiliselt rakendada ka õpetajate kutseoskuste hindamisel, luues mitmekesise koosseisuga regionaalsed komisjonid ning tagades hindajatele vastava koolituse.

Liina Kersna küsis, kas vastab tõele, et vanemõpetaja aste või Kutsekoja poolt antav kutse on Euroopa kvalifikatsiooniga ning sellega võib õpetaja asuda tööle teistes Euroopa riikides. Kas vastab tõele, et kui kutse andmine hajutada üle Eesti erinevatesse regioonidesse, ei pruugi see vastata Euroopa standarditele.

Tiia Randma edastas isikliku seisukoha. Kui kutseandjate arv suureneb 78-ni üle Eesti ning nende hulka kuuluvad kohalikud omavalitsused või -üksused, võib see ohustada kvaliteedi, ühtsuse ja võrreldavuse tagamist. Selle võiks siiski tagada üks keskne kutseandja, kelle vastutada on hindamiskomisjonide töö ühtlased alused. Seda saab saavutada koolitatud hindajate kaudu, kellega tegeleb Eesti Õpetajate Liit, kuid vajadusel tuleks suurendada vastavat mastaapi. Selline korraldus võimaldaks säilitada rahvusvahelise võrreldavuse.

Margus Pedaste kinnitas, et Kutsekoda tagab Eesti kvalifikatsiooniraamistiku vastavuse Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku kõigi kutsealade, sh õpetajakutse puhul. Oluline on hoida haridusvaldkonna kvaliteeti. Pedaste nõustus, et kutseandjaid võib olla mitu, kuid nende arv ei saa olla võrdne koolipidajate arvuga, kuna see raskendaks kvaliteedi tagamist.

Pedaste tutvustas seoses eelnõuga ülikooli seisukohti, kus on kolm alateemat. Tartu Ülikool nõustub Haridus- ja Teadusministeeriumi viimase ettepanekuga, mis võimaldab sõlmida kolmeaastase lepingu isikutega, kellel on pooleli õpetajakoolitus või olemas magistrikraad. Selle tulemusel on neil võimalik suunduda kas õpetajakoolituse kvalifikatsiooni omandamisele või taotlema õpetajakutset. Antud lahendus arvestab tagasisidega, mida ülikool nädal tagasi ministeeriumile edastas.

Pedaste juhtis tähelepanu ka teemale, mis PGS-i kontekstis puudutab kutsetasemete ja karjääriastmete kooskõla, sh kvalifikatsiooninõuetele mittevastavate õpetajate kaasamist alustavate õpetajate hulka. Ülikoolil on valmidus nõustuda HTM-i poolt esitatud lahendusega, mille kohaselt määratakse kutsestandardile vastav karjääriaste ning selle nimetused ja palgakoefitsiendid kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega.

Pedaste lisas, et ülikool toetab ka õppetegevuses tehisintellekti kasutamisel isikuandmete töötlemise ettepanekut. Pedaste sõnul mõistab ülikool ettepanekut nii, et isikuandmed ja anonüümised andmed ei kuulu samasse kategooriasse. On oluline, et andmete töötlejad saaksid neid vajadusel anonüümida ning haridusasutused võiksid kasutada anonüümised andmeid õppeprotsessi ja teadustöö tõhustamiseks. Anonüümised andmete kättesaadavus loob aluse tehisintellekti rakenduste laiemaks kasutamiseks haridus- ja arendustegevustes.

Karjääriastmete nimetuste, palgakoefitsientide ja omistamise tingimuste osas on ülikoolil kolm olulist küsimust. Esiteks, alustava õpetaja astme määramise tingimused on jätkuvalt liiga piiravad. Pedaste selgitas, et üle 4000 õpetaja on kvalifikatsioonile mittevastavad, keda oleks vaja hõlmata regulatsiooni muudatusega. Hetkel küll on astutud samm selles suunas,

aga see ei ole täielik. Ülikooli seisukoht on, et aste tuleb omistada sõltumata kutse olemasolust ning hariduslikust kvalifikatsioonist. Need, kellel ei ole veel hariduslikku kvalifikatsiooni, peaks saama eriti hea ligipääsu toele, mis võimaldab neil alustava õpetajana hästi ja toetatult hakkama saada, et liikuda kvalifikatsiooni omandamise suunas.

Teine ja kolmas punkt puudutavad õpetaja ja vanemõpetaja karjääriastme määramist. Ülikooli arvamuse kohaselt ei ole õige, et neid õpetaja karjääriastmeid saab omistada kutseta õpetajale, mis tekitab kutsesüsteemi paralleelmaailma. Ülikooli ettepanek on, et alustava õpetaja staatuses saaks õpetaja välja siis, kui ta on töötanud vähemalt ühe aasta ning lisaks sellele on ta omandanud kvalifikatsiooni, sh ka kutse. Praegune süsteem, mis lubab nende astmete määramist ilma kutseta, võib viia kvaliteedistandardite nõrgenemiseni.

Pedaste lisas, et kõrgem palgatase peab olema seotud suuremate tööalaste väljakutsete ja vastutuse võtuga. Koolijuhi pädevusse jääb otsustada, milliseid õpetajaid töö korraldamiseks kõige enam on vaja. Oluline on, et kõrgem kvalifikatsioon, näitab valmisolekut teha keerukamaid ülesandeid.

Pedaste andis ülikooli tagasiside ka direktorite atesteerimiskomisjoni moodustamise kohta. Pedaste sõnul on positiivne, et HTM dokumendis on keskendutud eesmärgipärasele atesteerimisele, rõhutatud õppijate ja õpetajate toetamist ning professionaalse arengu soodustamist.

Liina Kersna küsis, kas õpetaja karjääriastme omistamiseks on alati nõutav õpetajakutse olemasolu või on võimalik, et ka ilma kutseta õpetajad saavad õpetaja või vanemõpetaja astme.

Haana Zuba-Reinsalu selgitas, et õpetajate karjääriastmesse oli kavas kaasata kõik kvalifikatsioonile vastavad õpetajad. Sh õpetajad, kellele kehtib põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 99. See säte määratleb, et kuni 1. septembrini 2013 loetakse kõik enne seda kuupäeva õpetajakoolituse lõpetanud isikud samuti kvalifikatsioonile vastavaks ning nad võivad töötada õpetajatena, ehkki neil puudub ametlik kutse. Kutse omistamist ülikoolides alustati alles 2015. aastast. Seega hõlmab praegune süsteem kõik PGS-i mõistes kvalifikatsioonile vastavad õpetajad karjääriastme süsteemi. Sõnastusest ei pruugi see erisus otseselt välja tulla. Need õpetajad, kes lõpetasid ülikooli õpetajakoolituse varasematel õppekavadel ja pole veel kutset saanud, vastavad siiski kõigile kvalifikatsiooninõuetele ning on PGS-i kohaldussätete alusel (§ 99) arvesse võetud.

Indrek Kilk lisas, et ei saa luua olukorda, kus seadusele vastavaks tunnistatud isikud jäetakse karjäärimudelitest välja. HTM soovib vältida olukorda, kus juba kooli tööle asunud ning nõuetekohase kvalifikatsiooni omandanud inimestel tekiks hiljem vajadus täiendava kutse taotlemiseks.

Margus Pedaste täiendas TÜ poolt, et Vabariigi Valitsuse määruse kavandis toodud sõnastusest võib jääda mulje, et see ei puuduta ainult neid, kes on varem koolis tööl ning on kvalifikatsiooninõuetele vastavad, vaid jätab võimaluse anda ka uutele töötajatele vanemõpetaja või õpetaja aste, sõltumata kutse olemasolust. Pedaste sõnul vajab see aspekt täpsustamist.

Indrek Kilk selgitas, et rakendussäte § 99 lõige 1 sätestab üheselt, et alates 1. septembrist 2013 tööle asunud isikutele kohalduvad põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74¹ tulenevad põhinõuded, sealhulgas magistrikraad või sellega samaväärne kvalifikatsioon ning õpetajakutse. Rakendussätet saab kohaldada üksnes nendele töötajatele, kes on tööle asunud enne 1. septembrist 2013.

Margus Pedaste juhtis tähelepanu, et kuna kõnealune määrus kehtestatakse PGS-i § 75¹ lõike alusel, siis hõlmab see ka PGS-iga seotud rakendussätteid. Rakendussätted eeldavad, et § 3 lõike 1 p 2 „2) kes vastab põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses sätestatud kvalifikatsiooninõuetele, kuidas kellel puudub riiklik kutsetase;“ kohalduvad vaid isikutele, kes vastavad PGS regulatsioonis sätestatud eritingimustele. Probleemiks võib kujuneda määruse läbipaistvus nende jaoks, kes tutvuvad ainult selle määrusega, ilma et oleksid kursis asjakohaste regulatsioonidega.

Liina Kersna lisas, et mitmed organisatsioonid, sealhulgas Tallinna Ülikool, on juhtinud

tähelepanu, et käsitletud teema võib vajada täpsemat ja arusaadavamast sõnastust. Seetõttu tuleks kaaluda, kuidas koostada vastav osa nii, et see oleks kõigile osapooltele üheselt mõistetav. Kersna kinnitas, et hetkel ei ole plaanis võimaldada õpetajate karjäärimudeliga liitumist kutsenõudeta inimestel.

Kersna juhtis tähelepanu ka kolme aasta pikkuste lepingute temaatikale õpetajaõppes olevate üliõpilastega. Tõenäoliselt ei soovita seda piirata üksnes õpetajakoolituse õppekavadega. Näiteks haridusinnovatsiooni õppekaval võivad õppida ka programmi "Noored Kooli" lõpetajad, kellel on bakalaureusekraad, kes juba töötavad õpetajatena ning soovivad jätkata magistriõpingutega kutse taotlemiseks. Kersna sõnul ei peaks välistama selliseid juhtumeid. Tuleks kaaluda, kas oleks sobivam kasutada laiemat mõistet, näiteks haridusvaldkonna õppekava.

Margus Pedaste sõnas, et on põhimõtteliselt ettepanekuga nõus, kuigi see teema puudutab suhteliselt väikest hulka inimesi. Pedaste tõi olulise nüansina välja, et laiemad haridusvaldkonna õppekavad, nagu näiteks haridusinnovatsiooni õppekava, ei vasta õpetajakutse standarditele. Seega nende lõpetajad ei saa õpetajakutset, küll aga omandavad nad õpetajatööks väärtuslikke kompetentse, kuid mitte kõiki vajalikke pädevusi. Selle tulemusena on neil võimalus taotleda kutset kutseandjalt. Haridusvaldkonnas võib olla asjakohane rääkida konkreetse õppekavagrupi lõikes.

Kristi Klaasmägi sõnas, et Tallinna Ülikooli (TLÜ) arvamus kattub suuresti TÜ seisukohaga. Klaasmägi pidas positiivseks, et kutse andmise vastuolu osas otsitakse juba võimalikke lahendusi. Tegemist on olulise küsimusega, kes tohib hinnata kutsekompetentsi ning omandamist.

Klaasmägi sõnul on TLÜ jaoks suurim küsimus määruse eesmärk. Lugeses määrust jääb mulje, et tegemist on palgaastmete kehtestamise määrusega. Seletuskirjas viidatakse HTM tööle, kus analüüsiti õpetajate puuduse juurpõhjusteid. Keskse probleemina toodi välja karjääri võimaluste nappus, e õpetajad ei näe viisi, kuidas nad saaksid koolisüsteemis edasi areneda. Praegusest määruse kavandist on paraku kadunud karjääriarengu käsitletused. Klaasmägi viitas 2022. aastal koostatud õpetajate järelkasvu tegevuskavale, kus rõhutati karjäärikompassi loomise ja koolijuhtidega tehtava töö olulisust. Käesolevasse määrusse pole neid elemente lisatud. Kui on soov pelgalt kehtestada palgaastmed, siis selleks saaks kasutada ka lihtsamat lahendust.

Klaasmägi rõhutas ka vajadust pakkuda tuge kõigile õpetajatele, sõltumata nende kvalifikatsioonitasemest, kuna kõik õpetajad vääriksid tuge ja arenguvõimalusi.

Klaasmägi juhtis tähelepanu ka koolijuhtide autonoomia riivele. Eesti haridussüsteemi üks põhiväärtustest on koolijuhtide autonoomia. Kui kavandatakse muudatused vähendavad koolijuhtide võimalusi teha iseseisvaid otsuseid, siis tuleks seda kindlasti põhjalikult kaaluda ja otsida parimaid lahendusi, arvestades kõigi osapoolte huve.

Liina Kersna selgitas, et haridusleppes on kokku lepitud mudelis, mille eesmärgiks on kindlustada üldhariduse õpetajate karjääri võimalused, töötasu ja töökoormus, säilitades samas Eesti haridussüsteemi paindlikkuse ning koolide autonoomia. Haridusleppes on liitunud õpetajad, koolijuhid, erakoolid ja osa kohalikest omavalitsustest.

Kersna lisas, et alustava õpetaja küsimuses on jõutud kompromissini pärast pikki läbirääkimisi, mida algselt kavas ei olnud. HTM-iga peetud arutelude tulemusena lisati võimalus ka õppivatele õpetajatele ning koolis töötavatele magistrikraadiga, kuid ilma kvalifikatsioonita õpetajatele. Kersna selgitas, et menetluse käigus on eelnõu oluliselt muutunud. Lahendust on otsitud ka kutse andmisega seotud teemadel.

Margit Timakov sõnas sissejuhatuseks, et õpetajatel on tekkinud arusaam, et kohaliku omavalitsuse tasandil koostatakse uut palgajuhendit. See on põhjustanud ebakindlust ja ebaselgust. Palju segadust tekitab paralleelsüsteem, e kes siis on see vanemõpetaja. Timakov tõi näiteks olukorra, kus õpetaja taotleb kutset, märkides ära magistrikraadi olemasolu. Esitatud dokumentide hulgas aga puudub sellekohane tõend ning tegelikult on isikul rakenduskõrgharidus. Sellised juhtumid näitavad, et eksitakse kvalifikatsiooninõuete tõlgendamisel. Kui koolid hakkavad andma kutset, kas siis kontrollitakse põhjalikult ka

kvalifikatsiooni vastavust.

Timakovi sõnul on mitmed õpetajad viidanud vajadusele, luua riiklik register, kuhu oleksid koondatud kõik kvalifikatsiooninõuetele vastavad õpetajad. Sellele viitas ka 2024. aastal Riigikontrolli poolt läbi viidud audit. Selline register lihtsustaks hinnangute andmist ning vähendaks administratiivkoormust nii kohalike omavalitsuste, koolijuhtide kui ka õpetajate jaoks.

Timakov sõnas, et EÕL-i jaoks teine oluline teema puudutab karjäärimudelit. Valdkonna magistrikraadi nõue PGS-is on palju kriitilisem kui praegune karjääriastmete süsteem ja palgakoefitsiendid. Eesti Õpetajate Liit (EÕL) nõustus TLÜ esindajaga, et arutelu all olev dokument ei ole karjäärimudel. Timakov põhjendas, et praegu kehtiv karjäärimudel ei arvesta töö olemuse ja ärimudelite muutustega ning on oma olemuselt äärmiselt vertikaalne. Euroopa Komisjoni dokumendis aastast 2020 käsitletakse erinevaid õpetaja karjääriteid, kuid Eestis on need teemad veel arvestamata ja lahendusesa.

Timakov juhtis tähelepanu ka HTM poolt jagatud eelnõude kavandite tehnilisele poolele. Otstarbekas oleks lisada dokumentidele koostamise kuupäevad, mis lihtsustaks nende haldamist ja arutelusid.

Liina Kersna küsis, kas EÕL-l kutseandjana oleks suuteline moodustama maakondlikud komisjonid ühtse süsteemi raames, st kas organisatsioonil on olemas selleks vajalik võimekus.

Margit Timakov vastas, et näiteks Pärnus ja Tartus on moodustatud eraldi komisjonid, mille koosseis sõltus eelkõige hindajatest. Näiteks COVID-19 pandeemia ajal toimusid paljud kutseeksami vestlused veebikeskkonnas, mis võimaldas koostada mitmekesisemaid hindamiskomisjone, kuna kadus sõltuvus asukohast. EÕL-il on olemas kogemus ning jätkuvalt tegeldakse ka hindajate võrgustiku laiendamisega, mis aitab suurenenud taotluste mahule paremini reageerida. Timakov lisas, et ilmselgelt kohe ei ole EÕL valmis, kuid töö selle nimel käib.

Timakovi sõnul on EÕL oma tagasisides välja toonud, et vajalik on hindajate ühtne ettevalmistus ning pidev koolitamine, et tagada hindamiste kvaliteet ning vastavus kutseeadusega. Tänapäevane kutsesüsteem on usaldusväärsuse huvides kaheastmeline.

Hindamiskomisjoni tööd kontrollib kutsekomisjon. Kui pelgalt kool otsustaks kutsete andmise üle, kaoks kaheastmelisus ning koos sellega ka sõltumatu kontroll vaidluste lahendamisel. Seega peab komisjonide moodustamine ja hindamise protsess olema läbipaistev ning vastama kehtivatele õigusaktidele, et välistada võimalikud huvide konfliktid ning säilitada süsteemi usaldusväärsus.

Margit Sutrop küsis, kuidas korraldada kutse andmist koolide tasandil. Sutrop soovitas luua alakomiteed, mis järgivad ühtseid standardeid ning väldivad huvide konflikti.

Lisaks soovis Sutrop teada, kas tagasiside vastab tõele, et probleemiks on EÕL poolne taotluste liiga aeglane menetlemine ning millised võimalused on suurendada protsessi võimekust.

Margit Timakov vastas, et ühtegi taotlust ei ole menetletud liiga kaua. Samas tuleb arvestada, et kogu protsess ei pruugi toimuda nii kiiresti, kui portfoolio esitanud isik seda sooviks. Kiiret tagasisidet ei saa alati kohe oodata.

Timakov tutvustas protsessi käiku. Esmalt tutvutakse taotleja esitatud dokumentidega. Kui dokumentatsioonis ilmneb puudusi, antakse taotlejale võimalus need parandada. Sellele etapile võib kuluda kuni nädal, kuna taotlejale jäetakse piisavalt aega vajalike täienduste tegemiseks. Kui dokumendid on nõuetekohased, siis määratakse hindamiskomisjonile paarinädalane aeg portfoolioga tutvumiseks. Komisjon analüüsib taotleja eneseanalüüsi ja tõendusmaterjale ning esitab vajadusel lisaküsimusi. Juhul, kui küsimusi tekib, saab taotleja võimaluse oma portfooliot täiendada. Tähtaegade osas on kutsekomisjon väga korrektne. Kõik dokumendid tuleb esitada hiljemalt määratud kuupäeval kell 23.59.

Mõnedel juhtudel võib kogu protsessi pikkus sõltuda sellest kui vastutulelikud ollakse taotleja suhtes. Tõrgeteta dokumentatsiooni korral võib hindamiskomisjon dokumendid läbi vaadata ja jõuda otsuseni kuu aja jooksul. Süsteemi tõhustamiseks on kutsekomisjon tihendanud koosolekuid ja teeb vahepealseid otsuseid, menetledes taotlusi väiksemate gruppidega, nt 10 või 20 kaupa, mis aitab tagada sujuvama protsessi.

Timakov lisas, et komisjoni võimekuse teemal on oluline hinnata ka hindajate arvu vastavust taotluste hulgale. Kui taotlejate arv peaks suurenema, on mõistlik suurendada hindajate arvu proportsionaalselt. Hindajaid on leitud ainelituste kaudu ning nende leidmiseks tehakse pidevat tööd. Kaasatud on ka koolijuhid, sest kvaliteetse hindamise tagamiseks peab süsteem olema võimalikult ühtlane, kuigi subjektiivsust ei saa inimese hinnanguprotsessidest täielikult välistada. Seega nõuab hindamissuutlikkuse kasvatamine konkreetset plaani ning tihedat koostööd erinevate osapooltega, eesmärgiga tagada usaldusväärne ning õiglane hindamissüsteem.

Margit Sutropi sõnul on märgata olulist sarnasust eetikakomiteede süsteemiga, kus samuti esineb rahulolematust protsessi pikkuse suhtes ning taotleja soov on saada kiiremini luba. Sutropi sõnul on vajalik võimalikult selgelt koostatud juhendmaterjal taotluse esitamiseks ning menetluskeskkond, kust saab tagasisidet tööprotsessi kulgemise kohta. Sutrop lisas, et kui jätta vastutus koolidele ilma kindlustundeta läbimõelduse osas, võib see põhjustada olulist ebakindlust ja võrreldamatust. Sutrop pooldas seetõttu piirkondlikku süsteemi, kus üks keskne kutse andja suurendab oma võimekust, kuid ei püüa kõike iseseisvalt ega tsentraalselt teha. Selle asemel võiks ta näiteks koolitada harukomiteesid ning arendada nende pädevust.

Margit Timakov sõnas, et EÕL on juba analüüsinud piirkondliku võimekuse küsimusi ning püüdnud regiooniti kaardistada nõudlust ja kaasata huvilisi. Timakov pidas juhendmaterjalide olulisust tähtsaks. EÕL on korraldanud tutvustavaid seminare nii potentsiaalsetele taotlejatele kui ka juba osalevatele inimestele, pakkudes praktilisi nõuandeid ja võimalust esitada küsimusi vabas formaadis. Lisaks on koostatud videomaterjale avalduste täitmise kohta jne. Mida paremini on taotlejad ette valmistatud, seda tõhusam on kogu protsess. Timakov lisas, et süsteemi edukaks toimimiseks on hädavajalik pöörata tähelepanu hindajate leidmisele. Lähtudes EÕL-i kümneaastasest kogemusest, ei pea Timakov õigeks panna kohalikke omaavalitsusi ja koole olukorda, kus nad peaksid lahendusi algusest peale ise looma.

Tiia Randma sõnul on kutsesüsteemi kritiseeritud liigse bürokraatia ja mitmetasandiliste protsesside tõttu. Selleks, et tagada kvaliteeti, peavad olema väga selged protseduurid ning läbimõeldud tegevuskava. Ettevalmistatavate kutseseaduse muudatuste eesmärk on vähendada ebavajalikku kaheastmelisust ning võimalusel ühendada erinevad otsustusorganid. Randma sõnul arutatakse neid küsimusi edaspidi kindlasti ka kultuurikomisjonis. Kutseandja kannab vastutust hindajate registreerimise ning nende koolitamise eest, tagamaks protsessi kõrget kvaliteeti. Bürokratiseeritust püütakse vähendada seal, kus see on põhjendatud ja teostatav.

Liina Kersna juhtis tähelepanu seletuskirjas toodud prognoosile, et aastaks 2028 moodustavad vanemõpetajad ligikaudu 30% kõigist õpetajatest. See näitaja kirjeldab töömahtu, mis kaasneb kutsete väljastamisega. Kuigi prognoos põhineb õpetajate astmetel, mitte konkreetsetel kutsetel, moodustab 30% ühtse süsteemi korral märkimisväärse osa ning eeldab mahukat tööd.

Kairi Kaldoja juhtis tähelepanu, et tegemist on ajakriitilise küsimusega, mis nõuab kiiret tegutsemist. Läbirääkimised haridusleppe sõlmimiseks ning suhtlus õpetajate ja koolide esindajatega on näidanud, et vajadus nende muudatuste järele on märkimisväärne. Kui on soov jätkata reformidega 2026. aastal, siis peab tempo olema kiire. HTM on valmis aktiivselt kaasa töötama ning vajadusel muudatusi sisse viima. HTM on lähtunud erinevate osapoolte tagasisidest ning arvestanud erinevate ettepanekutega.

Kaldoja juhtis tähelepanu, et määrus on dokument, mis kuulub Vabariigi Valitsuse pädevusse ning kultuurikomisjoni poolt peaks põhjalik käsitlemine keskenduma hoopis põhikooli- ja gümnaasiumiseadusele ning selle sätetele. Kaldoja nõustus, et karjäärimudeliga seonduv määrus on tihedalt seotud seadusega, kuid komisjon võiks keskenduda eelkõige seaduse sisulisele analüüsile.

Kaldoja selgitas 30%-lise töömahu küsimust. Eesmärgiks ei ole tekitada paralleelsüsteeme ega segadust. HTM soov on lihtsustada, kiirendada ja muuta õpetaja karjäärisüsteemi senisest

efektiivsemaks, võimaldades motiveeritud õpetajatel liikuda edasi kõrgematele tasemetele koos vastava palgatõusuga. Pikemas plaanis on soov liikuda suunas, et kaovad karjääriastmete omistamise komisjonid ning kutse- ja karjääriastmed oleksid eraldiseisvad protsessid. Praegu puudub Eestis vajalik võimekus täieliku lahenduse rakendamiseks, mistõttu täidab karjäärimudeli määrus ajutiselt vajaliku tühimiku, pakkudes võimalust omistada karjääriastmeid erinevate koosluste kaudu.

HTM soov on rakendada karjäärimudelit võimalikult kiiresti, sest kutseseaduse muudatuste jõustumine võib võtta kauem aega. Karjäärimudeli määrus võimaldab PGS-i alusel paindlikult pakkuda õpetajatele arenguvõimalusi enne, kui lõplik õiguslik raamistik on loodud.

Haana Zuba-Reinsalu lisas, et karjäärimudeli laiem eesmärk on toetada nii alustavaid kui ka kogenud õpetajaid, soodustades innovatsiooni, õpikäsitluste juurutamist ning koostööd koolides ja piirkonnas. Vanemõpetajate väike arv näitab vajadust süsteemi täiustada, et nende väärtuslik panus, kolleegide juhendamine või haridusuuenduste eestvedamine, leiaks senisest enam tunnustust. Süsteemi arendamisega antakse õpetajatele selge signaal, et riik väärtustab nende tööd ning pakub karjääriredelil liikumiseks vajalikke tingimusi.

Liina Kersna sõnas, et kuigi on soov vältida paralleelsüsteemide loomist, on siiski alustatud selle protsessiga. Kersna rõhutas, et Riigikogu peab seadusi vastu võttes olema teadlik ka valitsuse määruste sisust, millele seadus viitab. Seadusandja ülesanne on tagada, et need määrused oleksid kooskõlas põhiseadusega, nagu nõuab ka Hea õigusloome ja normitehnika eeskiri. Tegemist on ühise vastutusega, et määrused oleksid korrektsed ja põhjendatud. Kersna sõnul tuleb arutelu jätkamiseks pöörata tähelepanu haridusleppe protsessile, kus osapooled leppisid kokku kindlates põhimõtetes. Need kokkulepped realiseeruvad peamiselt määruste, vähem seaduse tasandil. Arusaadavalt on HTM ootus, et neist kokkulepetest peetakse kinni.

Kersna sõnul on oluline, millal jõustub kavandatav seadus. Kui võtta see vastu näiteks novembris, siis eelnõus toodud jõustumistähtaeg on 2026. aasta 1. jaanuar. Mitmed organisatsioonid on teinud ettepaneku nihutada jõustumist õppeaasta algusesse, mida tuleks kaaluda. Lisaks tuleb otsustada, kuidas korraldada üleminek ühelt süsteemilt teisele, et paralleelsüsteeme oleks võimalikult vähe ning õpetajate karjäärimudel rakenduks aastatel 2027–2028 võimalikult ühtses vormis.

Kersna nõustus, et muudatuste elluviimisel on loomulik, et alguses tekib segadus. Samas on oluline tagada, et lõpuks saavutatakse suurem selgus ning koolide jaoks on muudatuste eesmärgid arusaadavad.

Kersna kutsus osapooli üles esitama omapoolseid lahendusi ja arutelusoove, et koos edasi liikuda ja kujundada toimiv üleminekuplaan.

Kairi Kaldoja nõustus, et seadusandjal peaks kindlasti olema vastutus ning ka mõjuvõimalus rakendusaktide osas. Seetõttu on saadetud määruste kavandid ka kultuurikomisjonile.

Kaldoja nõustus vajadusega muuta kutse andmise süsteem tõhusamaks, toetada ja samal ajal suunata õpetajate ühendusi, et suurendada haldusvõimekust ning laiendada kutse saajate ringi. Oluline on tagada, et inimesed saaksid kutse kiiremini kätte ilma, et väheneks selle väärtus. Kaldoja ei pidanud otstarbekaks kehtestada tänases PGS-is või karjäärimudeliga seotud määruks konkreetset kehtivusaega. Pigem võiks eesmärgi ja vaheetappe kirjeldada seletuskirjas, kuhu on soov jõuda ning millises arenguetaapis hetkel ollakse. Praegust olukorda tuleks käsitleda ajutise lahendusena, kuni kutsesüsteem on lõplikult välja arendatud, kutseseadus rakendunud. Muud, sh mitteregulatiivsed meetmed, võimaldavad ka kutseandjate võimestamist.

Liina Kersna juhtis tähelepanu, et näiteks atesteerimissüsteemi puhul on HTM juba enne seaduse vastuvõtmist panustanud koolijuhtide ühenduse võimestamisele, et võimaldada neil atesteerida ning moodustada meeskonnad, kes külastavad Eesti koole ja hindavad kolleege. Kersna sõnul oleks võinud samasugust lähenemist rakendada ka õpetajate karjäärimudeli arendamisel, et kutseandjaid eelnevalt ette valmistada.

Margit Sutrop küsis, kas segaduse vältimiseks ei oleks otstarbekas karjäärimudelil kasutatavat vanemõpetaja nimetust muuta nii, et üks oleks selgelt seotud kutsega ja teine tähistaks näiteks koolipoolset tunnustust. Sutrop lisas selgituseks, et selline elementaarne

eristus aitaks vältida olukorda, kus kaks erinevat organisatsiooni annavad välja sama nimega karjääriastet või siis taset.

Sutrop soovis teada, kas kvaliteetsete tiitlite jagamise tagamiseks on vaja koolide võimestamist ning kas tõhusam ei ole anda tiitleid ühe keskse kutseandja kaudu, tagades nii ühtlased standardid kui ka objektiivsuse.

Kairi Kaldoja vastas, et ka EÕL-i järgmise aasta rahastust on suurendatud eesmärgiga, tõsta suutlikkust võtta vastu rohkem kutsetaotlejaid.

Indrek Kilgi sõnul ei ole neid küsimusi asjakohane võrrelda nii mahu kui ka olemuse poolest.

Direktorite atesteerimissüsteemi ning õpetajate karjäärimudelit tuleks käsitleda eraldi. Kilk kommenteeris ka paralleelsüsteemide teemat, mille osas HTM on eriarvamusel.

Vanemõpetaja nimetuse muutmine mingil muul kujul ei lahenda olukorda. Karjääriastmete puhul vastutab otsuste eest direktor, samal ajal kui kutse andmine on kutseandja pädevuses. Need rollid kuuluvad erinevatele isikutele ega kattu.

Margit Sutropi arvamuse kohaselt siiski annavad seda tiitlit kaks erinevat osapoolt. Sutrop kirjeldas olukorda, kus kooli poolt antud vanemõpetaja karjääriaste võib põhjustada teises asutuses küsimusi ja üllatust, kus kutse saamiseks EÕLi kaudu pidi tegema suure pingutuse. Võib tekkida mulje, et kooli poolt antud aste on omistatud isiklike suhete või kolleegide kokkuleppena, mitte läbipaistvate standardite alusel. Subjektiivsus ja vastastikune soosimine võivad protsessi mõjutada, mis omakorda võib kujutada olulist ohtu süsteemi usaldusväärsusele. Sutropi sõnul peab HTM kaaluma, kas põhimõtete tagamiseks on piisavalt hoobasid, kui tiitli andmine delegeeritakse laialdaselt koolide tasandile.

Sutrop kirjeldas veel olukorda, kus koolidel võib puududa motivatsioon karjääriastet välja anda, kuna see toob kaasa suurema palgafondi vajaduse. Koolijuhid võivad eelistada, et personal jääb tavapärasele palgatasemele, arvestades piiratud eelarvelisi võimalusi ja muid kooliga seotud vajadusi. Süsteem, kus kahel erineval osapoolal on nn sama tiitli väljaandmise õigus, võib valdkonnas põhjustada segadust ja ebakindlust. Sutropi hinnangul on see risk süsteemi ülesehitamisel juba olemas. Kui otsustatakse sellise mudeliga jätkata, tuleb olla valmis tegelema kirjeldatud väljakutsega, sest praegusel kujul sisaldab süsteem olulisi komistuskive.

Margit Timakov küsis, kas on teada, milline on koolide poolt karjääriastmete omistamise võimekus ning vajadus. Lisaks, kas on viidud läbi analüüs, et iga kool vajab tulenevalt ülesannetest juurde 9 vanemõpetajat.

Timakov soovis ka teada, kas HTM-il on ülevaade sellest, kui paljud õpetajad saavad juba palka koefitsiendi 1,1 tasemel ehk 2167 eurot, rääkides, et prognoositav riiklik arvestuslik palgakeskmine saab olema 2403 eurot.

Haana Zuba-Reinsalu juhtis tähelepanu, et mõni nädal tagasi toimusid kõikide partneritega kahetunnised sisulised arutelud probleemide üle.

Zuba-Reinsalu vastas, et täna töötab kutsesüsteemi kaudu meisterõpetaja tasemega inimesi kokku 37, mis on praktiliselt nullilähedane protsent. Vanemõpetaja tasemel (7 kutsetase) töötab ligikaudu 1% õpetajaid. Vana atesteerimissüsteemi ajal oli vanemõpetajaid koolides umbes 30%. Koolijuhid, sh kutsehariduskoolide esindajad on toonitanud, et see suurusjärk oleneb kooli suurusest. Väikestes koolides võib meister- ja vanemõpetajaid olla vähem.

Mõnes koolis ei pruugi isegi leiduda kvalifikatsiooninõuetele vastavaid õpetajaid. Seega ei ole andmed keskmiseks ühtlustatavad.

Zuba-Reinsalu sõnul on oluline suundumus teha õpetajatele nähtavaks, et värsked õpetaja kutsestandardid rõhutavad selgelt õpetaja töö tähtsust. Kui riiklik toetus võimaldab kõrgemat palka kuni 10% kompetentsuse tõestamise alusel, võiks see olla ka edasiliikumise tee.

Vajaduse osas jagavad nii koolijuhid kui ka õpetajad seisukohta, et oluline on motiveeriv ja arengule suunatud süsteem. Motivatsioonipakett peab toetama õpetajate professionaalset arengut. Tegemist on alles teekonna algusega, mille eesmärk on tuua valdkonda rohkem kvalifitseeritud õpetajaid.

Õpetajate kvalifikatsiooni ja pedagoogiliste kompetentside hindamine on hetkel tööandja ehk koolijuhtide pädevuses. Parim info õpetajate oskuste ja võimalike tööülesannete kohta tuleb siiski koolist, kus töö planeeritakse lähtuvalt vajadustest. Kutsesüsteemi tunnustatud staatus

annab õpetajatele võimalusi liikuda nii Eesti sees kui ka rahvusvaheliselt. Igal süsteemil on omad plussid ja miinused, olenemata sellest, kas kvalifikatsiooni omistamine käib koolis vanemõpetaja nimetuse või kutse süsteemi kaudu.

Tiia Randma sõnul jääb toimuvast arutelust mulje, et kui on plaan siduda karjäärimudel kutse süsteemiga, tuleb kutseandjat täiendavalt volitada ja toetada. Samas, 1. jaanuarist süsteemi käivitamisega on oluline ka koolide või omavalitsuste (st koolipidajate) toetamine. Nemad ei pruugi olla valmis hindamistegevuseks. Eriti puudutab see vastavuse hindamist kutse standardi kompetentsidele. Seda võimekust omavalitsustes ja ka koolijuhtidel ei pruugi olla. Kindlasti suudavad nad hinnata õpetaja töösooritust oma koolis, kuid vastavus kutse standardile võib vajada lisatoetust.

Kristi Klaasmägi sõnas, et kui eesmärk on tõepoolest toetada õpetajate kõrgemale kutsetasemele jõudmist, tuleks kaaluda võimalust anda koolijuhtidele kohustus kehtestada palgasüsteem, mis arvestab töötaja kutsetaset. Selline lahendus võiks olla lihtsam, kui praegu kehtiv määrus ning vastata paremini seatud eesmärkidele.

Praeguse määru raames on oluline tagada, et nimetused oleksid piisavalt eristuvad, kuna ka tänases arutelus on korduvalt ilmnunud segadust nende kasutamise osas. Nimetuste selgem diferentseerimine aitaks vähendada nii õpetajate kui ka koolijuhtide jaoks tekkivat stressi süsteemis orienteerumisel.

Klaasmägi sõnas, et kaasamine ei anna alati kahjuks head tulemust. Eriti siis, kui kaasamise tulemus ei ole ekspertide poolt valideeritud. Viimaste huvirühmade tagasiside põhjal paistab, et enamik arvamusi on menetletava eelnõu suhtes pigem kriitilised. Erinevalt HTM poolt esitatud ootustest ei kajastu vastav ootus muudatuste kiireks rakendamiseks kogutud tagasisides.

Liina Kersna küsis, millist ajakava ja rahalisi ressursse prognoosib EÕL regionaalse suutlikkuse arendamiseks, mis võimaldab nii vanemõpetaja kui ka meisterõpetaja kutsete laialdasemat andmist õpetajatele lähemal tasandil.

Margit Timakov vastas, et see protsess eeldab põhjalikku ettevalmistust, mistõttu ei ole realistlik oodata tulemusi vähem kui aasta jooksul. Esiteks tuleb leida sobivad inimesed, koolitada ning luua süsteem, mis hõlmab kvaliteedikriteeriume ja regulaarset hindamist ning tagasisidestamist.

Timakov ei olnud hetkel valmis vastama rahalise kulu küsimusele, aga seda on võimalik välja arvutada.

Timakovi sõnul tuleks ühiselt mõista, millist eesmärki soovitakse saavutada. Kui jätkatakse senisel kujul, võib see tekitada koolidele segase vastutuse, st vajaduse hinnata oma vanemõpetajaid või tegevusi ilma selge arusaamata suuremast eesmärgist. Kavandatav karjäärimudel ei vasta ootustele ega loo võimalusi õpetajate professionaalseks arenguks, karjääriteeks või koostööks ülikoolidega. Kavandatav lahendus tundub tehniline ja kiire, kuid ei lahenda haridusvaldkonnas esinevaid põhiküsimusi ega muresid.

Mait Klaassen sõnas, et hetkel puudub konkreetne dokument, mis kirjeldaks täpselt eesmäärke ja reegleid nende saavutamiseks.

Liina Kersna selgitas, et seda dokumenti ei saagi olla, kuna ei ole jõutud lõpliku lahenduseni. Kersna palus kaaluda, kas jätkamisel praeguse mudeliga võiks enam eristada kutse standardit ja astmekirjeldust.

Kairi Kaldoja leidis, et see on kindlasti võimalik, kui küsimus seisneb üksnes sõnastuses. Sellisel juhul saab HTM meeskonnaga arutada ning leida sobiva lahenduse, st võiks kasutada teisi termineid isiku jaoks, kelle kompetents vastab kutse standardile, kuid puudub kutse. Kasutades „vanemõpetaja“ nimetust kahes erinevas tähenduses eeldatakse, et vajalikud teadmised, isikuomadused ning suutlikkus tööülesandeid täita on samaväärsed, sõltumata sellest, kas tal on EÕL-i poolt antud kutse või omistatud aste. Kaldoja kinnitas, et HTM on valmis kaaluma alternatiivseid termineid, et vältida võimalikke segadusi ning tagada arusaadavus.

Liina Kersna küsis, millal on plaanis välja tulla kutseseaduse muudatustega ning mis on ootused seoses kutseseaduse muudatustega.

Indrek Kilk vastas, et ei oska hetkel aega täpsustada, kuid see on kaugemas tulevikus.

Tiia Randma sõnas, et tänased probleemid ei ole seotud kutseseadusega. Randma lisas, et ilmselt ei ole lahenduseks, kui riigis on 70 kutseandjat vanemõpetajale. See kindlasti ei tee olukorda paremaks.

Kadri Tali rõhutas, et nii koolide kui ka näiteks orkestrite juhtidel peaks olema oluline roll personalivalikul, kuna iseseisev hindamine ei ole alati tõhus. Tema arvates peab lõplik otsus kuuluma juhile, sest see tagab organisatsiooni eesmärkide täitmise ja vastutuse.

Liina Kersna sõnas, et kultuurikomisjon ootab ministeeriumilt lahendusi, kuidas panna erinevad süsteemid koos toimima ning määratleda tegevuste ajaperspektiiv. Samuti palus Kersna kaaluda seaduse jõustumise tähtaja muutmist, mis huvirühmade sõnul võiks olla 1. september, ning soovitas vaadata tulevikku selgemalt õpetaja seisukohast. Oluline on toetada kutseandjana ka EÕL-i.

Kersna lisas, et komisjon ootab novembri alguseks ministeeriumi ettepanekuid ning tänas kõiki arutelus osalejaid.

3. Info ja muud küsimused

Muid küsimusi ei tõstatatud

(allkirjastatud digitaalselt)

Liina Kersna
juhataja

(allkirjastatud digitaalselt)

Merje Noorlind
protokollia