

# Seletuskiri haridus- ja teadusministri määruse „Atesteerimiskomisjoni moodustamise ja direktori atesteerimise tingimused ja kord“ eelnou juurde

## 1. Sissejuhatus

Määrus kehtestatakse põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 71 lõike 10 alusel, mis paneb valdkonna eest vastutavale ministrile kohustuse kehtestada määrusega atesteerimiskomisjoni moodustamise ja direktori atesteerimise tingimused ja kord.

Valdkonna eest vastutava ministrina täidab seadusandja volituse haridus- ja teadusminister.

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse §-i 71 on põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse muutmise ja sellega seondult teiste seaduste muutmise seadusega (direktorite atesteerimine ja õpetajate karjäärirahudel) täiendatud direktori atesteerimist puudutava regulatsiooniga. Lõikes 9 on sätestatud, et igal viiendal tööaastal toimub direktori atesteerimine. Samuti on samas lõikes sätestatud, et direktorit atesteerib atesteerimiskomisjon ning direktor loetakse atesteerituks, kui tema töötulemused ja juhtimisviisid vastavad ametikoha nõuetele.

Määruse eelnõu ja seletuskirja on koostanud Haridus- ja Teadusministeeriumi üldhariduspoliitika osakonna haridusjuhtimise ja õpetajapoliitika valdkonna nõunik Liis Lehiste ([liis.lehiste@hm.ee](mailto:liis.lehiste@hm.ee)) ning õiguspoliitika osakonna õigusnõunik Indrek Kilk ([indrek.kilk@hm.ee](mailto:indrek.kilk@hm.ee)) ning strateegia- ja finantsosakonna analüüsivaldkonna juhtivanalüütik Eda Tagamets ([eda.tagamets@hm.ee](mailto:eda.tagamets@hm.ee)).

Eelnõule on juriidilise ekspertiisi teinud Haridus- ja Teadusministeeriumi õiguspoliitika osakonna õigusnõunik Merilin Vipper ([merilin.vipper@hm.ee](mailto:merilin.vipper@hm.ee)).

Eelnõu väljatöötamiseks olid kaasatud Tallinna Ülikooli haridusjuhtimise professor Eve Eisenschmidt ([eve.eisenschmidt@tlu.ee](mailto:eve.eisenschmidt@tlu.ee)) ja Tallinna Ülikooli hariduse juhtimise valdkonna arendusspetsialist Daniel Reinaru ([daniel.reinaru@tlu.ee](mailto:daniel.reinaru@tlu.ee)).

## 2. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Määruse eelnõu koosneb 12 paragrahvist. Käesolevas eelnõu seletuskirjas on kasutatud termineid „direktor“ ja „koolijuht“ ühes tähenduses.

**Paragrahv 1** nähakse ette määruse reguleerimisala, mille kohaselt sätestatakse määrusega atesteerimiskomisjoni moodustamise ja direktori atesteerimise tingimused ja kord. Reguleerimisala sätte eesmärk on avada määruse sisu, et normidega tutvujad saaksid teavet, millise valdkonna ja instituutide regulatsioone määrus sisaldab.

**Paragrahv 2** nähakse ette atesteerimise eesmärk. Atesteerimise eesmärk on direktori professionaalse arengu toetamine ja tagasiside andmine direktori töötulemuste ja juhtimisviiside ametikoha nõuetele vastavuse perioodilise hindamise kaudu.

Haridusjuhtimise valdkonna kirjanduses rõhutatakse peaaegu eranditult kooli tulemuslikkuse ja juhtimispraktikate (ehk juhtimisviiside) vahelisi seoseid (Leithwood, 2012).

Direktor juhib kooli ja vastutab oma pädevuse piires õppe- ja kasvatustegevuse korralduse ja tulemuslikkuse ning muude koolis läbiviidavate tegevuste, kooli üldseisundi ja arengu ning

rahaliste vahendite õiguspärase ja otstarbeka kasutamise eest (põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 71 lõige 1). Sama paragrahvi lõikes 2 on nimetatud direktori peamised tööülesanded – 1) vastutab kooli arengukava koostamise ja elluviimise eest; 2) kehtestab kooli õppekava; 3) esindab kooli ja tegutseb kooli nimel ning käsutab kooli eelarvevahendeid käesoleva seaduse ning kooli põhimäärusega antud volituste ulatuses; 4) kehtestab kooli palgakorralduse põhimõtted, esitades need enne kehtestamist arvamuse andmiseks õpetajatele ja hoolekogule ning kooskõlastamiseks kooli pidajale; 5) sõlmib õpetajate ning teiste töötajatega töölepingud; 6) kinnitab kooli pidaja kehtestatud korras koolitöötajate koosseisu; 7) teeb kooli pidajale ja hoolekogule ettepaneku suurendada erandjuhul põhikooli õpilaste arvu klassis; 8) kehtestab kooli sisehindamise korra; 9) kehtestab arenguevestluste korraldamise tingimused ja korra; 10) täidab teisi seadusega või seaduse alusel antud õigusaktidega talle pandud ülesandeid. Muud samas seadusest tulenevad ülesanded on näiteks: kehtestab kooli õppekava (§ 17 lõige 2), teeb kooli pidajale ettepaneku kehtestada haridus- ja teadusministri kehtestatud koolivaheaegadest erinevad koolivaheajad (§ 24 lõige 7), kehtestab kooli päevakava (§ 25 lõige 6), teeb kooli pidajale ettepaneku suurendada õpilaste arvu üle seadusega kehtestatud klassi täitumuse ülemise piinormi (§ 26 lõige 3), määrab õpilaste arvu õpiabirühmas, tasemerühmas ja eriklassis (§ 26 lõige 5), kehtestab kooli pidaja volitusel kooli vastuvõtu tingimused ja korra (§ 27 lõige 5), võtab õpilasi kooli vastu ja arvab välja (§-d 27 ja 28), kehtestab õpilaste arenguevestluste korraldamise tingimused ja korra (§ 37 lõige 7), kehtestab pikapäevavarüma töökorralduse ja päevakava (§ 38 lõige 2), kehtestab õpilaskodu kodukorra (§ 39 lõige 4), korraldab kooli hädaolukorra lahendamise plaani väljatöötamise ja kehtestab selle (§ 45 lõiked 3 ja 4), määrab haridusliku erivajadusega õpilase õppe koordineerija (§ 46 lõige 2), määrab koolis inimese, kes vastutab selle individuaalse arengu jälgimise kaardi täitmise eest (§ 46 lõige 7), otsustab õpiabi- või tasemerühma või eriklassi vastuvõtmise (§ 46 lõige 11), kutsub kokku õpilaste vanemate koosoleku (§ 56), rakendab tugi- ja mõjutusmeetmeid (§ 58 lõige 3), annab arengukava täitmisest aru ja korraldab selle avalikustamise kooli veebilehel (§ 67 lõiked 2 ja 3), kehtestab kooli kodukorra (§ 68 lõige 1), kinnitab koolitöötajate koosseisu (§ 74 lõige 2), sõlmib koolitöötajatega töölepingud (§ 74 lõige 4), kehtestab kooli sisehindamise korra (§ 78 lõige 3) jne.

Atesteerimise käigus saab pidaja oma tagasisides hinnata, kui tulemuslik direktor nende tööülesannete täitmisel on olnud.

Empiirilised tõendid näitavad, et on teatud juhtimise aspektid, mis omavad olulist mõju õpilaste õppimisele (Daniëls et al., 2019; Harris & Jones, 2021; Leithwood et al., 2004, 2020). Selliseid juhtimise praktikaid, mida koolijuhid kasutavad kõige olulisemate kooli eesmärkide saavutamiseks, keskendudes sealjuures õpilaste õppimisele, koondab laialt levinud kontseptsioon *leadership for learning – õppimist toetav juhtimine* (Hallinger, 2011). See lähenemine põimib oma olemuselt mitmete varasemate juhtimiskäsitluste aspekte, sobitudes nii paremini tänapäevasesse koolijuhitöö konteksti (Daniëls et al., 2019). Eesti haridusruumis nimetame seda õppimist toetavateks juhtimisviisideks.

Atesteerimissüsteemi ettevalmistamise protsessis loodi õppimist toetavate juhtimisviiside raamistik. Õppimist toetavad juhtimisviisid on õppijate õppimisele kõige enam mõju omavad juhtimispraktikad, mis on olulised Eesti haridusjuhtimise kvaliteedi tõstmiseks.

Ühelt poolt põhinevad õppimist toetavad juhtimisviisid rahvusvahelisele teaduskirjandusele (*leadership for learning*), teisalt on nende kohandamisel arvestatud ka kohaliku konteksti ja sellest tulenevaid juhtimisfookuse vajadusi. Näiteks toovad uuringud esile, et Eesti koolijuhid küll väidetavalt peavad õpilaste õppimisele keskendumist oluliseks, samas kipuvad koolile seatud arengueesmärgid olema valdavalt kas ebaselged või ei keskendu õpetamisele ja õppimisele (Vanari & Eisenschmidt, 2022). Väljakutseks on õpetajate kaasatus kooliarendusse

(Eisenschmidt et al., 2021), murettekitav on ka juhtkonna vähene tähelepanu õpetamispraktikale, õppekavaarendusele, õpetajate koostööle ja professionaalsele arengule (Eisenschmidt, et al., 2024; Taimalu et al., 2019; Tire et al., 2022; Vanari et al., 2024).

Õppimist toetavad juhtimisviisid on kooskõlas Eesti Hariduse Kvaliteediagentuuri (HAKA) välja töötatava üldhariduse kvaliteedihindamise mudeliga, mis keskendub kooli kvaliteedile läbi kahe suure valdkonna: 1) õppija arengut toetav õppimine ja õpetamine ning 2) koostöine ja arengule suunatud koolikultuur.

Atesteerimise käigus hinnatakse direktorit järgmistes kategooriates: õppijast lähtuv sihiseade, õppekavaarendus, professionaalse arengu toetamine ning keskkonnaga arvestamine ja selle kujundamine. Need neli kategooriat lähtuvad ühelt poolt aastakümnete jooksul kogunenud empiirilistest tõenditest selle kohta, millised on õppimisele positiivset mõju omava eduka koolijuhtimise praktikad ning teisalt Eesti kontekstis välja toodud kitsaskohtadest, mida koolijuhid peaksid rohkem silmas pidama.

Atesteerimise korraldamise intervalliks on määratud viis aastat (tuleneb põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 71 lõikest 9). Haridusjuhtimise eksperdid on analüüsinud erinevaid praktikaid ning soovitanud viia direktorite atesteerimine läbi juhi viienda tööaasta (selles konkreetses õppeasutuses) jooksul. Viieaastane periood võimaldab hinnata ka neid protsesse, mida käsitlevad kooli arengukava ja sisehindamine. Viieaastase perioodi järel atesteerimine on Eestis levinud praktika ka näiteks ülikoolide puhul.

Atesteerimise protsessis esitavad nii direktor kui ka kooli pidaja nõutud dokumendid ning nende analüüsimiseks ja vestluse läbiviimiseks korraldatakse komisjoni koosolekuid.

**Paragrahv 3 nähakse ette regulatsioon (atesteerimis)komisjoni moodustamiseks.**

Atesteerimise läbiviimiseks moodustab kooli pidaja (edaspidi komisjoni moodustaja) kuni neljaliikmelise komisjoni, kuhu kuuluvad kaks üleriigilise koolijuhtide esindusorganisatsiooni nimetatud esindajat ja üks kooli pidaja esindaja. Neljanda liikmena võib komisjoni moodustaja nimetada komisjoni liikmeks haridusjuhtimise eksperdi ja/või juhtimisalaste pädevustega inimese. Komisjoni moodustamisel juhendatakse erapooletuse, läbipaistvuse ja asjatundlikkuse põhimõtetest.

Atesteerimiskomisjon võib seega olla kolme- või neljaliikmeline. Komisjoni liikmete arvu üle otsustamine on komisjoni moodustaja pädevuses.

Komisjoni moodustaja (kooli pidaja) nimetab komisjoni ka ühe enda esindaja. Selleks võib kohaliku omavalitsuse puhul olla valla- või linnavalitsuse töötaja/ametnik (nt haridusnõunik), valitsuse liige (nt vallavanem või abivallavanem), volikogu liige (nt hariduskomisjoni liige) või muu isik. Eelduslikult nimetatakse pidaja esindajaks inimene, kes on koolijuhi vahetu juht, haridusvaldkonna eest vastutav ametnik ja/või vallavalitsuse liige või kelle vastutusalasse kuulub haridusvaldkonna juhtimine. Kooli pidaja esindaja vastutab oma rollis koolijuhi töö tulemuste hindamise eest, tuginedes objektiivsele analüüsile ja läbipaistvatele kriteeriumidele. Kooli pidaja ei tohi kasutada oma positsiooni komisjonis pidaja huvide surveamiseks ega isiklike eelistuste edendamiseks. Esindaja peab järgima erapooletuse ja sõltumatuse põhimõtteid kogu atesteerimisprotsessi vältel, tagades, et hindamine põhineb üksnes koolijuhi juhtimisalastele tulemustele ja tõendatud faktidele.

Üldhariduse valdkonnas on üleriigiliseks koolijuhtide esindusorganisatsiooniks (mittetulundusühing) Eesti Koolijuhtide Ühendus. Nimetatud ühendus nimetab igasse

moodustatud atesteerimiskomisjoni kaks esindajat, kes on saanud vastava ettevalmistuse täienduskoolituse näol. Eesti Koolijuhtide Ühenduse esindaja võib olla tegutsev haridusjuht, kes on läbinud spetsiaalse atesteerimiskomisjoni liikme ettevalmistava täienduskoolituse.

Haridusjuhtimise valdkonna eksperdiks võib olla inimene, kes omab vähemalt magistrikraadi (või vastavat kvalifikatsiooni) hariduse ja/või juhtimise valdkonnas, omab akadeemilist ja/või praktilist tausta haridusjuhtimise valdkonnas. Eksperdil peab olema laiapõhjaline arusaam haridusjuhtimise kaasaegsetest põhimõtetest, juhtimismudelitest ja kvaliteedi hindamise ning atesteerimismetoodikast, samuti suutlikkust analüüsida ja hinnata koolijuhi tegevust tõendus põhised.

Juhtimisalaste pädevustega on näiteks kohaliku kogukonna ettevõtte juht, kellega atesteeritav teeb koostööd või kohaliku piirkonna teise (haridus)asutuse juht. Hinnangu pädevustele annab komisjoni moodustaja, nimetades inimese komisjoni liikmeks.

Lõikes 2 sätestatakse, et komisjon valib komisjoni liikmete hulgast esimehe. Seega ei nimeta komisjoni moodustaja ise komisjoni esimeest, vaid jätab selle komisjoni liikmete endi otsustada. Komisjoni liikmed valivad komisjoni esimehe esimesel komisjoni koosolekul.

**Paragrahvis 4** sätestatakse, et komisjon on otsustusvõimeline, kui atesteerimise käigus läbiviidud tegevustest võtavad osa kõik komisjoni liikmed. Kui komisjoni liige ei saa kokkulepitud ajal vestlusest või muudest tegevustest osa võtta, lepitakse kokku uus vestluse aeg.

Otsustusvõime tähendab võimet otsuseid teha. Võime otsustada on seega komisjonil üksnes siis, kui seda teevad ühiselt kõik komisjoni liikmed (sõltuvalt komisjoni koosseisust – kolm või neli liiget). See on vajalik eelkõige komisjoni väikese liikmete arvu tõttu. Seetõttu lükatakse ka atesteerimise käigus läbiviidav vestlus edasi, kui komisjoni liige ei saa eelnevalt kokkulepitud vestlusest osa võtta.

**Paragrahvis 5** sätestatakse komisjoni töökorraldusega seonduv. Lõikes 1 on sätestatud, et komisjoni töökorra kehtestab komisjoni moodustaja, arvestades käesolevas paragrahvis sätestatud. Komisjoni töökorra kehtestatakse komisjoni moodustamisel. Töökorra kehtestamisel peab komisjoni moodustaja arvestama käesolevas paragrahvis sätestatud. Näiteks sätestatakse lõikes 2, et komisjoni koosoleku valmistab ette ja kutsub kokku komisjoni esimees ning et esimese komisjoni koosoleku kutsub kokku komisjoni moodustaja. Seega on juba käesolevast määrusest tulenev, kes teeb komisjoni istungi eelse peamise eeltöö – koosoleku eelse ettevalmistuse tegemine võimaldab paremini juhtida ka hiljem toimuvat komisjoni koosolekut.

Lõikest 3 tuleneb õigus pidada komisjoni koosolekuid ka videosilla teel (elektrooniliselt). See võib osutada teatud olukordades vajalikuks, kui komisjoni liige/liikmed ei saa komisjoni istungist võtta osa tavapärasel viisil (koosolek ühises füüsilises ruumis).

**Paragrahvis 6** sätestatakse, et komisjoni tehnilise teenindamise tagab komisjoni moodustaja. Komisjoni tehniline teenindamine tähendab komisjoni asjaajamise, vajadusel koosolekute protokollimise, koosolekuruumi planeerimise jne tegevuste korraldamist.

**Paragrahvis 7** sätestatakse atesteerimise läbiviimisest teavitamise ja dokumentide esitamisega seonduv. Lõike 1 kohaselt teavitab komisjoni moodustaja esindaja direktorit tema viiendal tööaastal atesteerimise läbiviimise vajadusest ning palub esitada 60 kalendripäeva jooksul (teavitamisest) atesteerimiseks vajalikud dokumendid. Seega kõik üldhariduskoolides töötavad direktorid saavad oma viiendal tööaastal vastava teavituse ning saavad vähemalt kaks kuud

aega dokumentide esitamiseks (mis ühtlasi tähendab ka eneseanalüüsi koostamiseks) komisjonile. Teavituses esitab komisjoni moodustaja info komisjoni koosseisu kohta.

Lõike 2 kohaselt esitab direktor komisjonile eneseanalüüsi. Reguleerimine on kujundatud tehnoloogianeutraalselt, lähtudes põhimõttest, et õigusaktis reguleeritakse menetluslike nõudeid ja kohustusi, mitte nende tehnilist teostust. Selline lähenemine tagab regulatsiooni kestlikkuse ning võimaldab vajaduse korral rakenduslahendusi ajakohastada ilma määrust muutmata. Praktikas kasutatakse atesteerimise läbiviimiseks Haridussilma keskkonda, mis on riigi arendatud ja pakutav rakenduslahendus ning võimaldab elektrooniliselt esitada ja töödelda atesteerimisega seotud dokumente ning tagada komisjoni liikmetele ligipääs. Haridussilma kasutamine on rakenduslik lahendus ning selle konkreetne kasutusloogika ja vormid kirjeldatakse juhendmaterjalides. Haridussilm on keskkond, mille kaudu koolid ja koolipidajad on liidestatud Eesti Hariduse Infosüsteemiga. Direktor saab logida Haridussilma sisse, täita eneseanalüüsi vormi ning anda sellele ligipääsu komisjoni liikmetele.

Eneseanalüüsis hindab direktor oma töö tulemusi ja juhtimisviise neljas valdkonnas: õppijast lähtuv sihiseade, õppekavaarendus, õpetajate professionaalse arengu toetamine ning õppimiseks ja õpetamiseks toetava keskkonna loomine.

Koolijuhil aitab ennast analüüsida selleks loodud eneseanalüüsi vorm, millel on kolm osa: isiklik juhtimiskäsitus, töö tulemused, isiklik professionaalne areng. Esimene osa suunab analüüsima ja väljendama isiklikku juhtimiskäsitlust. Selle all mõeldakse vabas vormis kokkuvõtvat kirjeldust oma juhtimisfilosoofilistest seisukohtadest, põhimõtetest ja väärtustest. Selle osa eesmärk on anda isiklik kontekst oma eneseanalüüsile.

Eneseanalüüsi teine osa keskendub atesteerimise aluseks olevaks perioodiks (ja selle jooksul) seatud eesmärkidele, tegevusele ja tulemustele. Tulemuse puhul on vaja tuua välja ka hinnang sellele toetudes valitud näitajatele. Iga tulemuse puhul on vaja välja tuua võimalikud edasised parendustegevused. Oma töö tulemusi ja juhtimisviise analüüsib direktor neljas valdkonnas: õppijast lähtuv sihiseade, õppekavaarendus, õpetajate professionaalse arengu toetamine ning õppimiseks ja õpetamiseks toetava keskkonna loomine.

Järgnevalt on toodud välja tegevused, mida saab õppimist toetavate juhtimisviiside neljas kategoorias esile tuua:

- Õppijast lähtuv sihiseade: juht teeb kokkulepped sihtide osas; kaasab õpetajad sihtide seadmisel; kommunikeerib sihiseadet; kasutab tõendeid sihtide seadmisel.
- Õppekavaarendus: juht väärtustab õppekava, kui tegutsemise alust; tagab õppekavaarenduse regulaarsuse; kaasab õpetajad õppekava arendamisega; kasutab tõendeid õppekava rakendamise jälgimisel; tugineb otsuste tegemisel erinevatele andmetele (õpitulemused, rahuloluküsitlused, uuringud jt. aga ka ühine teadvustatud arusaam vajadusest).
- Professionaalse arengu toetamine: juht lähtub õpetajate professionaalse arengu toetamisel kooli eesmärkidest; võimaldab õpetajatel osaleda kooliarenduses (loob võimalused palga ja töökorralduse kaudu); läheneb õpetajatele individuaalselt (sh väldib võimalikku ülekoormust); tagab selle, et iga õpetajaga viiakse läbi regulaarseid arengut toetavaid vestlusi; loob tingimused õpetajate koos õppimiseks ja koostööks (sh tunnivaatlusteks).
- Keskkonna kujundamine: juht tagab materiaalsed ja administratiivsed tingimused kooli toimimiseks; loob turvalise ja heaolu toetava keskkonna; kujundab teadlikult kooli sisekliimat; kujundab kooli kogukonda; loob koostöösuhteid teiste organisatsioonide ja haridusasutustega.

Eneseanalüüsi kolmas osa keskendub isiklikule professionaalsele arengule atesteerimise aluseks oleval perioodil. See suunab analüüsima ja esile tooma atesteerimistsükli jooksul ellu viidud tegevusi isikliku professionaalse arengu tagamiseks ning väljendama hinnangut nende tulemuslikkusele. Tegevused tuleb seostada eesmärkidega, mida juhina isiklikus professionaalses arengus nähakse. Seatud professionaalse arengu eesmärkide aluseks võivad olla ka näiteks haridusjuhi kompetentsimudeli alusel kogutud tagasiside tulemused.

Lõike 3 kohaselt esitab kooli pidaja komisjonile kirjaliku tagasiside, milles hindab direktori töö tulemuslikkust ja kinnitab atesteeritava vastavust direktorile põhikooli- ja gümnaasiumiseadusega kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele. Direktorile kehtestatud kvalifikatsiooninõuded on sätestatud põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74<sup>1</sup> lõikes 1 - magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon, juhtimiskompetentsid ning eesti keele oskus vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele. Kvalifikatsiooninõudena on nimetatud ka juhtimiskompetentse, mille olemasolu hindab tööandja (vt sama paragrahvi lõiget 12). Vajadusel kontrollib pidaja direktori haridust tõendavaid dokumente.

Kooli pidaja tagasiside sisaldab:

- atesteerimisperioodiks ja/või selle jooksul koolijuhiga kokku lepitud juhtimiseesmäärke (nt varasemate atesteerimiste põhjal, iga-aastaste arenguveestluste põhjal) ja hinnangut nende saavutatuse kohta;
- põhjendatud hinnangut atesteerimisperioodi jooksul toimunud koostöö kohta kokkulepitud juhtimiseesmärkide analüüsimise ja regulaarse ülevaatamise osas (sh. läbiviidud arenguveestlused, tulemushindamised jm);
- põhjendatud hinnangut koolijuhile tööle seadusest tuleneva vastutuse kandmise osas (õppe- ja kasvatustegevuse korraldus ja tulemuslikkus, koolis läbiviidavate tegevuste, kooli üldseisundi ja arengu ning rahaliste vahendite õiguspärane ja otstarbekas kasutamine).

Pidaja saab esitada tagasiside elektroonilises keskkonnas (Haridussilm).

Koolijuhile eneseanalüüsiks ning pidaja tagasiside koostamiseks loob Tallinna Haridusjuhtimise Akadeemia koostöös Haridus- ja Teadusministeeriumiga 2026. aasta jooksul toetava juhendmaterjali, mis avalikustatakse Haridus- ja Teadusministeeriumi kodulehel.

**Paragrahvis 8** sätestatakse vestluse eesmärk, selle ettevalmistamise ja läbiviimisega seonduv. Lõike 1 kohaselt on vestluse eesmärk analüüsida koolijuhile töötulemusi ja juhtimisviise. Vestlusel arutatakse esitatud eneseanalüüsi, pidaja esitatud hinnangut ning tekkinud küsimusi. Atesteerimisvestlus on struktureeritud dialoog, mille eesmärk on analüüsida koolijuhile juhtimisviise, töötulemusi ja nende mõju kooli arengule ning õpilastele. Vestluse keskmes on koolijuhile eneseanalüüs ning pidaja kirjalik tagasiside, mis annavad ülevaate juhi tegevustest ja viimase viie aasta jooksul. Komisjonil on õigus küsida lisaselgitusi- ja materjale, pakkudes koolijuhile võimalust avada oma otsuste ja tegevuste taustal olevat loogikat ja arutluskäiku.

Lõikes 2 on sätestatud, et vestluse ettevalmistamiseks ja läbiviimiseks tutvuvad komisjoni liikmed hiljemalt 30 kalendripäeva jooksul esitatud dokumentidega, peale mida määratakse vestluse läbiviimise aeg ja koht või määratakse tähtaeg puuduste kõrvaldamiseks. Seega on paika pandud aeg, mille jooksul komisjoni liikmed peavad atesteerimiseks esitatud dokumendid (atesteeritava enda koostatud eneseanalüüs ja kooli pidaja koostatud kirjalik tagasiside atesteeritava töö tulemuslikkusele) läbi vaatama. Peale läbivaatamist määratakse vestluse läbiviimise aeg ja koht. Kui esitatud dokumentides esineb puudusi, siis määrab komisjon tähtaja

puuduste kõrvaldamiseks. Pärast puuduste kõrvaldamist saab komisjon teha otsuse vestluse läbiviimise aja ja koha kohta.

Lõikes 3 on sätestatud, et vestlus toimub iga atesteeritavaga eraldi.

Lõikes 4 on sätestatud, et komisjoni läbiviidud vestlus protokollitakse.

**Paragrahvis 9** sätestatakse komisjoni liikme taandamine. Komisjoni liige on kohustatud ennast taandama, kui esinevad asjaolud, mis võivad mõjutada komisjoni liikme sõltumatust ja erapooletust või mida võidakse käsitada tema sõltumatust ja erapooletust mõjutavatena või millest võib tekkida huvide konflikt. Komisjoni liikme taandumisel määratakse tema asemel uus liige.

**Paragrahvis 10** sätestatakse komisjoni tagasisidega seonduv.

Lõikes 1 sätestatakse, et direktor on läbinud atesteerimise, kui on täitnud käesolevas määruses sätestatud nõuded.

Lõikes 2 kohaselt antakse tagasiside atesteeritavale konsensuslikult, mis tähendab, et komisjoni liikmetel peab olema välja kujunenud atesteerimise tagasiside osas ühine seisukoht. Komisjon peab olema konsensuslikult nõus tagasiside tervikdokumendiga, kuid see võib sisaldada ka komisjoni liikmete soovitusi, mille taga on näiteks ainult üks või osa komisjoni liikmetest.

Lisaks sätestatakse, et komisjoni tagasisidega tuuakse esile direktori töös esile tulevaid tugevusi, aga ka võimalikke arengukohti. Ühtlasi antakse direktorile soovitusi professionaalseks arenguks. Atesteerimise tagasiside põhineb koolijuhhi eneseanalüüsil, koolipidaja kirjalikul tagasisidel, atesteerimisvestlusel toimunud aruteludel ning teistel võimalikel materjalidel. Atesteerimise tagasisides peab komisjon tooma välja hindamise aluseks olnud kriteeriumid, kaalutlused ja tõendid. Tagasiside sisaldab nii hinnangut direktori juhtimisviisidele neljas kategoorias (õppijast lähtuv sihiseade, õppekavaarendus, õpetajate professionaalse arengu toetamine ning õppimiseks ja õpetamiseks toetava keskkonna loomine) kui soovitusi professionaalseks arenguks, mis võib hõlmata soovitusi täienduskoolituseks, arenguestlusteks, mentorluseks või muuks professionaalset arengut toetavaks tegevuseks.

Atesteerimine toimub kujundava hindamise põhimõttel. Eesti hariduses on liigutud viimase kümnendi jooksul kujundava hindamise suunas. Kujundava hindamise kasuks rääkivad argumendid on neuropsühholoogia tänased teadmised selle kohta, et inimene õpib enam siis, kui ta ei pea tundma hirmu või ennast ohustatuna, ta saab turvalistes piirides ise valikuid teha jne. Sellises arengut toetavas hindamissüsteemis on enam usaldust ja avatust oma tööst ausalt rääkida ning juhtidel ei ole survet näidata ennast paremas valguses, kui asjad tegelikult on. Kujundava hindamise kohta kasutatakse ka täpsemat terminit "õppimist toetav hindamine". See viitab otseselt hindamise eesmärgile toetada "õppija" ehk antud olukorras atesteeritava koolijuhhi professionaalset arengut ja suunata teda oma juhtimisviiside arendamisele. Andes koolijuhhi tööle tagasisidet kujundava hindamise põhimõttel (tagasisidet ja soovitusi, kuidas oma juhtimisviise täiustada), toetame laiemalt hindamiskultuuri muutust meie koolides, mis kandub juhtidelt läbi õpetajate edasi õpilaste õppeprotsessi.

Lõikes 3 sätestatakse, et komisjoni tagasiside vormistatakse hiljemalt kahe nädala jooksul pärast vestluse toimumist. Komisjoni tagasiside on võimalik vormistada Haridussilmas.

Lõikes 4 sätestatakse, et komisjoni tagasiside kuupäeva kohta tehakse kanne Eesti Hariduse Infosüsteemi. Kanne tehakse Eesti Hariduse Infosüsteemi pedagoogide registrisse.

**Paragrahvis 11** sätestatakse dokumentide säilitamine ja juurdepääs.

Lõikes 1 sätestatakse, et atesteerimisdokumendid ei ole avalikud. Atesteerimisdokumentide alla kuuluvad koolijuhil eneseanalüüs, kooli pidaja tagasiside, vestluse protokoll, komisjoni tagasiside. See tähendab, et sisuline tagasiside juhile ei ole avalik info. Kõik nimetatud dokumendid sisaldavad teavet, mis on direktori isikuandmed. Isikuandmete kaitse üldmääruse art 5 (b) kohaselt võib isikuandmeid töödelda (sh avalikustada) kindlaksmääratud eesmärgil. Atesteerimise eesmärk on 01.03.2026 jõustuva PGS § 71 lg 10 järgi tuvastada, kas direktori töötulemused ja juhtimisviisid vastavad ametikoha nõuetele. Kuna kooli kogukond ja avalikkus ei saa atesteerimist puudutava sisulise infoga eesmärgipäraselt tegeleda (nt toetada direktorit professionaalset arengut), ei ole selle info avalik jagamine põhjendatud. See, kuidas juht oma koolis talle antud tagasisidet avab (õpetajatele ja hoolekogule), on juhtimis- ja organisatsioonikultuuri küsimus ning koolijuhtidel on võimalus juurutada hea tava, mida järgida.

Lõikes 2 sätestatakse, et atesteerimisdokumente säilitatakse 10 aastat komisjoni tagasiside andmisest. 10 aasta sisse jääb 2 atesteerimist, see tähendab, et atesteerimisel saab edaspidi aluseks võtta ka eelmise atesteerimise tulemused ja hinnata pikemal ajateljel direktori arengut.

**Paragrahvis 12** sätestatakse määruse rakendamise aeg – 1. märts 2026. a. Määrust rakendatakse tagasiulatuvalt samast ajast, kui on varem nimetatud seaduse muudatuse vastava teema (direktorite atesteerimine) jõustumise aeg.

### **3. Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele**

Määrus ei ole seotud Euroopa Liidu õigusega.

### **4. Määruse mõjud**

Määrus reguleerib direktorite atesteerimist. Atesteeritav direktor ja atesteerimiskomisjoni liikmed on teadlikud enda õigustest ja kohustustest.

#### **4.1. Mõju sihtrühm: direktorid**

Määrusega kehtestatakse direktoritele kohustus koostada iga viie aasta järel eneseanalüüs ning osaleda vestlusel atesteerimiskomisjoni liikmetega. Atesteerimine kui tööalase hindamise protsess nõuab koolijuhilt aja panustamist, sest oma töötulemusi ja juhtimisviise tuleb atesteerimise jaoks põhjalikult analüüsida. Vaatamata sellele, et atesteerimise protsess toob kaasa ajutiselt suureneva ajakulu ning atesteerimisvestlus võib tekitada vaimset pinget, on atesteerimise ebasoovitava mõju risk pigem madal. Atesteerimisest saadav kasu on direktori jaoks oluline, sest lisaks tööandjapoolsele tagasisidele (arenguestluse kaudu) võimaldab atesteerimine saada tagasisidet ka sõltumatutelt ekspertidelt väljaspool töösuhet. Isegi juhul, kui kogunud ja professionaalse koolijuhil tegevuses ei tuvastata märkimisväärseid arendus- või parendusvajadusi, on tagasiside koolijuhil professionaalse hetkeolukorra kohta vajalik ja toetab tema edasist arengut.

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

Kooli pidaja peab moodustama komisjoni, tagama selle tehnilise teenindamise ning määrama pidaja esindaja atesteerimiskomisjoni liikmeks. Komisjoni töös osalevad lisaks kooli pidaja

esindajale ka Eesti Koolijuhtide Ühenduse esindajad. Atesteerimiskomisjoni töös osalemine on ühekordne tegevus ning atesteerimise indikatiivne töömaht ühele komisjoniliikmele on 8 tundi, millest materjalidega tutvumine 4 tundi, atesteerimiskohtumine 2 tundi, tagasisidestamine 2 tundi. Komisjoni tööintensiivsus sõltub sellest, kui palju on pidajal koole pidada. Kui on pidada üks kool, tuleb komisjonil koguneda (selle kooli pidaja vaatest) ja atesteerimise jaoks vajalikke tegevusi läbi viia üks kord viie aasta jooksul. Kui aga on 10 kooli, siis on tegevust keskmiselt kaks korda aastas. Üle 10 kooli on pidada vaid neljal kohalikul omavalitsusel Eestis, see tähendab, et mõju kohalike omavalitsuste korraldusele on enamikel juhtudel pigem väike. Samuti avaldab muudatus sarnast mõju teistele koolipidajatele (eraõiguslikud juriidilised isikud, kes üldhariduskoole peavad ja riik läbi Haridus- ja Teadusministeeriumi). Halduskoormus erakooli pidavale isikule on pigem väike, kuna eraõiguslikud juriidilised isikud peavad mõne erandina üldjuhul vaid ühte üldharidust andvat õppeasutust, mis tähendab seda, et atesteerimiskomisjoni töös tuleks osaleda üks kord viie aasta jooksul. Riigile (Haridus- ja Teadusministeeriumile) kaasnev töökoormus on mõnevõrra suurem, kuna peetavate koolide arv (mis ühtlasi tähendab, et ka koolijuhtide arv) on suurem.

Rakendussätete järgi tuleb atesteerida 2027. aasta lõpuks koolijuhid, kes on seaduse jõustumise hetke seisuga töötanud selles konkreetses õppeasutuses 10 või enam aastat. See tähendab, et Tallinna linnas tuleb 2027. aasta lõpuks atesteerida kuni 19, Tartu linnas kuni 18, Pärnu linnas kuni 6 ja Saaremaa vallas kuni 8 munitsipaalomandis kooli juhti. Kõikides teistes omavalitsustes jääb atesteeritavate direktorite prognoositav arv alla 10 ning valdavas enamikus omavalitsustes alla 3. Riigikoolide juhte on vaja atesteerida kuni 19. Täpsed arvud sõltuvad direktorite võimalikest vahetumistest 2026.-2027. aastal ja koolivõrgu ümberkorraldustest.

2028. aasta lõpuks tuleb atesteerida koolijuhid, kes seaduse jõustumise hetkel on töötanud selles konkreetses õppeasutuses 5 kuni 9 aastat. See tähendab, et Tallinna linnas tuleb 2028. aasta lõpuks atesteerida kuni 11 ja Tartu linnas kuni 6 koolijuhti, Pärnu linnas 6 koolijuhti. Teistes omavalitsustes jääb atesteeritavate direktorite arv alla 5. Riigikoolide juhtide prognoositav arv vastavas staažirühmas on kuni 9.

2029. aasta lõpuks tuleb atesteerida koolijuhid, kes seaduse jõustumise hetkel on töötanud selles konkreetses õppeasutuses kuni 5 aastat. See tähendab, et Tallinna linnas tuleb 2029. aasta lõpuks atesteerida kuni 49, Tartu linnas kuni 7, Saaremaa vallas kuni 9 koolijuhti. Teistes omavalitsustes jääb atesteeritavate direktorite arv alla 10, riigikoolide juhtide arv alla 25.

See tähendab, et suurem töökoormus puudutab eelkõige Tallinna, Tartu, Pärnu ja Narva linna ning Saaremaa valda ning riiki pidajana. Suuremates linnades on loodud ka rohkem ametikohti (linna- ja valdavalitsuses vm), mis võimaldab koormust jagada erinevate ametnike/töötajate vahel.

#### **4.3. Mõju sihtrühm: Eesti koolijuhte ühendav ja esindav organisatsioon – Eesti Koolijuhtide Ühendus**

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

Eesti Koolijuhtide Ühenduse liikmetel (koolijuhid) on oluline roll oma kolleegide atesteerimisel ning laiemalt koolijuhtide professionaalse arengu toetamisel. See tähendab, et organisatsioon peab põhjalikult läbi mõtlema, millised koolijuhid on selle ülesande (atesteerimiskomisjoni töös osalemine) täitmiseks kõige sobilikumad ning koordineerima seda, et väljavalitud koolijuhid igakordselt saaksid oma ülesannet täita ning et nad saaksid ka

ülesande täitmiseks vajaliku koolituse. Eesti Koolijuhtide Ühendus on võtnud tööle tegevjuhi, kelle üheks oluliseks tööülesandeks on selle tegevuse koordineerimine ning tagada, et kõikides atesteerimiskomisjonides oleks kaks koolijuhti, kes on eelnevalt läbinud vastava täienduskoolituse programmi. Lahenduse tugevuseks on asjaolu, et see soodustab enam ka avaliku- ja kolmanda sektori koostööd.

Ühes (kalendri)aastas tuleb atesteerida ligikaudu 100 koolijuhti, mis tähendab, et atesteerimistegevus paigutub tõenäoliselt ühtlaselt kogu kalendriaastale, mistõttu mõjutab oluliselt ka Eesti Koolijuhtide Ühenduse igapäevatööd. Seaduse jõustumise järgsetel aastatel võib atesteeritavate koolijuhtide arv olla esialgu suur ning jaguneda aastate lõikes ebaühtlaselt: esialgsete prognooside kohaselt tuleb 2027. aasta jooksul atesteerimine läbida kuni 160, 2028. aasta jooksul kuni 80 ja 2029. aasta jooksul kuni 220 koolijuhil.

Eesti Koolijuhtide Ühendusel kui organisatsioonil on väga suur korralduslik roll, kuna praktikas võib olla vajadus asendada operatiivselt üks komisjonis osalev koolijuht teisega, kui ilmneb mõni takistus ülesannete täitmisel. Eesti Koolijuhtide Ühendusel võib olla keeruline tagada kogu protsessi sujuvus, sest komisjonis osalevate direktorite (atesteerijate) põhitöö on konkreetse kooli juhtimine. Riskina saab välja tuua ka selle, et koolide pidajad võivad teha takistusi direktori osalemisel atesteerimiskspertina, kuna näevad selles liiga suurt ajaressursi kulu. Seetõttu peavad kõik direktorid, kes soovivad osaleda atesteerimiskspertide arenguprogrammis, selleks eelnevalt küsima pidaja nõusolekut. See tähendab seda, et atesteerimiskspertina saavad osaleda need direktorid, kes on eelnevalt selle nõusoleku pidajalt saanud. Eesmärk on tagada, et pidaja on teadlik koolijuhi täiendavast rollist ja ajamahust ning saab seda tööandjana arvesse võtta ning annab ühtlasi koolijuhile kindluse, et programmis osalemine toimub pidajaga kooskõlastatult ja läbipaistvalt.

2025. ja 2026. aasta jooksul toimub Eesti Koolijuhtide Ühenduse liikmetele ettevalmistus täienduskoolituse näol, mida pakub Tallinna Ülikool. Atesteerijateks koolitatakse välja kuni 80 koolijuhti.

Üleriigilise koolijuhtide ühenduse (edaspidi EKJÜ) jaoks kaasneb töökoormus nimetada kaks esindajat igasse moodustavasse atesteerimiskomisjoni, mis tähendab pidevat administratiivset tegevust. EKJÜ aktiivne osalemine atesteerimisprotsessis on osa eneseregulatsiooni mehhanismist, mis annab võimaluse tugevdada koolijuhtide kogukonna identiteeti ja vastutust kvaliteetse juhtimise tagamisel. EKJÜ kaudu osalevad koolijuhid otseselt oma valdkonna standardite kujundamises ja nende järgimise tagamises, ühtlasi Eesti haridusjuhtimise kultuuri kujundamises.

Atesteerimiskomisjoni töös osalejate jaoks kaasneb töökoormus – vaadata üle komisjonile esitatavad materjalid (atesteeritava direktori koostatud eneseanalüüs ja direktori juhitava kooli pidaja koostatud kirjalik tagasiside direktori töö tulemuslikkuse kohta) ja osaleda komisjoni koosolekul (sealhulgas vestlusel atesteeritavaga). Indikatiivne töömaht atesteerimiskomisjoni liikmele on 8 tundi, millest materjalidega tutvumine 4 tundi, atesteerimiskohtumine 2 tundi ning tagasisidestamine 2 tundi. Kogenud koolijuhid, kes soovivad atesteerimiskomisjoni töös osaleda, on toonud välja, et nad näevad atesteerimisprotsessis ka arenguvõimalust. Atesteerimiskomisjoni töös osalemine tähendab sisulisi arutelusid kooli arengu teemadel ning on kasulik kõikidele, see on väärtuslik kogemuste jagamise ja võrgustiku tekkimise võimalus.

## **5. Määruse rakendamisega seotud tegevused, vajalikud kulud ja määruse rakendamise eeldatavad tulud**

Määruse rakendamine eeldab seda, et riik koolitab välja atesteerimiskomisjonide tulevased liikmed (nii tegutsevad koolijuhid, kohalike omavalitsuste töötajad jne), et atesteerimiskomisjonide töö oleks professionaalne.

ESF+ tegevuse „Haridus- ja noortevaldkonna töötajate esma- ja täiendusõpe ning järelkasv“ raames pakutakse pidajatele ja koolijuhtidele uuenduste rakendamiseks vajalikku täiendusõpet, arenguprogramme ning töötatakse välja hindamise tööriistad. Kokku on aastani 2029 planeeritud haridus- ja noortevaldkonna asutuste juhtimiskvaliteedi tõstmiseks ning organisatsioonikultuuri arendamiseks 5,5 miljonit eurot. Tegevusi viiakse ellu koostöös partnerülikoolidega.

Koolijuhid, kes soovivad olla atesteerijad, läbivad atesteerimisksperti arenguprogrammi. Tallinna Ülikooli pakutav arenguprogramm „Haridusasutuse juhtimise hindamine ja juhi professionaalse arengu toetamine meister-koolijuhina“ on loodud vähemalt viieaastase kogemusega koolijuhtidele, kes soovivad süvendada oma teadmisi haridusasutuse juhtimisest ning omandada oskusi tagasisidestamise, *coaching*'u ja arengupartnerluse valdkonnas. Programmi läbimine annab pädevuse osaleda eksperdi ja EKJÜ esindajana koolijuhtide atesteerimisprotsessis. Programmi käigus omandab osaleja põhjalikud teadmised haridusasutuse juhiks ja juhina kasvamise eeldustest, lähtuvalt haridusasutuse juhi kompetentsimudeli, õppimist toetavate juhtimisviiside ja HAKA üldhariduse kvaliteedimudeli raamistikust. Lisaks omandab osaleja oskused anda selle raamistiku põhjal konstruktiivset ja edasiviivat tagasisidet arvestades haridusjuhtimise valdkonna tänaseid ja tuleviku perspektiive ning süvendatud teadmised atesteerimissüsteemist kui vahendist haridusjuhtimise kvaliteedi tagamiseks ja oskused viia läbi atesteerimisprotsessi.

Pidajatele on loodud arenguprogramm „Koolipidaja vastutus ja tegevused koolijuhtide atesteerimissüsteemi rakendamisel“. Kooli pidajal on kavandatavas koolijuhi atesteerimise protsessis keskne roll atesteerimise korraldajana ja läbiviijana. See eeldab, et olenemata kohaliku omavalitsuse suurusest ja võimekusest oleksid kõigil atesteerimise protsessi läbiviijatel vajalik pädevus ja oskused atesteerimist kvaliteetselt läbi viia. Arenguprogrammi eesmärk on toetada pidajat sellise võimekuse tekkimisel pakkudes nii praktilisi vahendeid atesteerimise läbiviimiseks kui ka meetoodilisi selgitusi atesteerimise sisulistest eesmärkidest ja selle etappidest. Programmi läbimine annab teadlikkuse atesteerimissüsteemi toimimisloogikast ja enda vastutusest koolijuhi atesteerimises; oskuseid atesteerimise läbiviimiseks, sh oskuse anda tagasisidet ja leppida kokku koolijuhi arengusuundades; annab arusaama atesteerimissüsteemi aluseks olevatest hindamismetoodikatest ja oskab neid atesteerimise kontekstis rakendada; annab vajalikud teadmised ja oskused Haridussilma keskkonnas atesteerimisega seotud tegevuste elluviimiseks.

ERDFi toel käivitati tegevus „Tõenduspõhise ja õppija arengut toetava kvaliteedijuhtimise edendamine üldhariduses“ ajaperioodiks 2021–2027. Tegevuse kogumaksumus on 7 142 857 eurot, mille raames töötatakse välja üldhariduse kvaliteedi hindamise mudel, sh kvaliteedikriteeriumid, pakutakse koolidele arendustuge ning töötatakse välja tõenduspõhist juhtimist toetav digilahendus.

2023. aastal sõlmiti Eesti Koolijuhtide Ühenduse ja Haridus- ja Teadusministeeriumi vahel hea tahte kokkulepe<sup>1</sup> eesmärgiga teha koostööd haridusjuhtide professionaalse arengu toetamiseks. Leppega soovitakse suurendada Eesti Koolijuhtide Ühenduse rolli ja vastutust haridusjuhtide professionaalse arengu ja haridusasutuse juhtimise kvaliteedi arendamisel. Eesti Koolijuhtide Ühendus on valmis panustama haridusjuhtide värbamisse, toetama nende professionaalset

---

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

arengut, olema partneriks koolijuhtide töö tulemuslikkuse hindamisel ning järelkasvu tagamisel. Selleks ollakse valmis välja arendama ühenduse haldusvõimekus, kaasates ministeeriumi, ülikoole ja eksperte.

Selleks, et Eesti Koolijuhtide Ühendus saaks osaleda koolijuhtide atesteerimiskomisjonides, on vajalik nimetatud organisatsiooni senisega võrreldes mõnevõrra enam rahaliselt toetada. Nimelt kaasnevad atesteerimiskomisjoni töös osalemise ning korraldamisega haldus- ja töäjõukulud organisatsioonile tervikuna ja atesteerijatele. Eesti Koolijuhtide Ühenduse liikmete töäjõukulu atesteerimiskomisjonides osalemise eest katab koolijuhtide esindusorganisatsioon. Eesti Koolijuhtide Ühendus on hinnanud esialgseks aastaseks kuluks atesteerimiskomisjonides osalemiseks 100 000 eurot, mis on plaanis katta Haridus- ja Teadusministeeriumi eelarvest.

Tallinna Ülikooli Haridusjuhtimise Akadeemia koostöös Eesti Koolijuhtide Ühenduse, Haridus- ja Teadusministeeriumi, Tartu Ülikooli haridusinnovatsiooni töörühma ning pidajate esindajatega töötasid välja atesteerimissüsteemi kavandi. Kavandijärgi on indikatiivne töömaht atesteerimiskomisjoni liikmele 8 tundi, millest materjalidega tutvumine 4 tundi, atesteerimiskohtumine 2 tundi ning tagasisidestamine 2 tundi. Arvestuslik palgafond ühe komisjoni liikme kohta on 364 eurot (8x34x1,338). Töötasuks on arvestatud 34 eurot tunnis lähtuvalt haridusmentori töötasust.

Pidajatele kaasneb atesteerimiskomisjonis osalemisega töökoormuse kasv sõltuvalt sellest, kui palju on kohalikul omavalitsusel kooli pidada. Kui kohalikul omavalitsusel on pidada üks kool, siis on komisjonil põhjust koguneda (selle kooli pidaja vaatest) üks kord viie aasta jooksul. Komisjoni koosseis on kavandatud selliselt, et komisjonis osaleb üks pidaja esindaja. See tähendab, et nendel pidajatel, kellel on pidada üks kool, on töökoormuse otsene kasv viie aasta jooksul 8 tundi. Pidajatele ei kaasne kohustust tasustada komisjonides osalevate EKJÜ nimetatud liikmete tööd.

## **6. Määruse jõustumine**

Määrus jõustub üldises korras, aga seda rakendatakse tagasiulatuvalt 1. märtsist 2026. a.

## **7. Eelnõu kooskõlastamine**

Eelnõu esitatakse kooskõlastamiseks Eesti Linnade ja Valdade Liidule ning arvamuse avaldamiseks Eesti Koolijuhtide Ühendusele, Eesti Haridustöötajate Liidule, Eesti Eraüldhariduskoolide Ühendusele, Õpetajate Ühenduste Koostöökojale, Eesti Õpilasesinduste Liidule, Eesti Õpetajate Liidule, Tartu Ülikoolile, Tallinna Ülikoolile.