



RIIGIKOHUS
♦♦♦♦♦♦♦♦

Kohtunike koolituse strateegia

aastateks 2010 - 2015

Sisukord

1. Sissejuhatus.....	3
2. Koolitusvajaduse hindamine.....	4
3. Koolitusmeetodid.....	5
4. Õppematerjalid.....	5
5. Koolitajate tuumikgrupp.....	5
6. Koolituse mõju hindamine.....	6
7. Koolituse arendamine.....	7
8. Strateegia korrigeerimine.....	7

1. Sissejuhatus

1.1 Üldalused – Õiguskultuuri arengust ja vajadusest kohtute töö kvaliteeti ning efektiivsust suurendada tuleneb ülesanne kohtunikke pidevalt koolitada. Kohtunike koolituse strateegia koostamine peab aitama kaasa koolituse eesmärgipärasuse, järjepidevuse ja tulemuslikkuse tagamisele.

1.2. Kohtunike koolituse eesmärgid on:

1.2.1. Kohtunikele abi osutamine kutsealaste teadmiste ja oskuste omandamisel ning kaasajastamisel (kitsamas tähenduses).

1.2.2. Kohtute töö efektiivsuse ja usaldusvääruse tõstmine (laiemas tähenduses).

1.3. Koolituse olukord – strateegiaperioodil 2005-2010 on kasutusele võetud koolitusvajaduse väljaselgitamise süsteem, koolitusüritusi planeeritakse ning viiakse läbi silmas pidades koolituse eesmärki, samuti hinnatakse olemasolevate meetoditega koolituse mõju. Koolitusprogrammide koostamisel on arvesse võetud koolitusvajaduse ja koolituse mõju hindamise tulemusi. Kohtuniku töö elemendid on määratletud. Loodud on kohtunike veebileht, kus on kättesaadavad kõik koolitusmaterjalid. Samuti on olemas koolitajate andmebaas. Iga-aastaselt on esitatud koolitusnõukogule aruandeid koolitussüsteemi rakendamise kohta, mille alusel on koolitusnõukogu andnud hinnanguid koolituse olukorra ning arengu kohta. Koolituses osalenute hinnangud koolituse tulemuslikkusele on tõusnud.

Kohtunike koolituses varasemalt kehtinud strateegiad: (1) Kohtunike ja prokuröride koolituse strateegia aastateks 2001-2004 (2) Kohtunike koolituse strateegia aastateks 2005-2010.

1.4. Kohtuniku töö elemendid kinnitas koolitusnõukogu 2005. aastal ning need on (1) kohtumenetluse juhtimine ja kohtuasjade lahendamine; (2) õigusest arusaamine ja õiguse rakendamine; (3) kohtuasjade õiguspoliitilise ja faktilise tausta mõistmine.

1.5. Koolituse liikide üldine kirjeldus – Kohtunike koolitus hõlmab peamiselt järgmisi valdkondi: (1) õiguskoolitus; (2) oskuskoolitus.

1.6. Koolituse sihtgrupp – Koolitatakse eeskätt kohtunikke, kuid vastavalt võimalustele ka kohtunikukandidaate, kohtu konsultante ja nõunikke, kohtunikuabisid ning kohtusekretäre (istung- ja kantseleisekretäre).

Kohtute töö kvaliteedi parandamiseks tuleb kohtunikke ja kohtuametnikke koolitada koordineeritult.

1.7. Koolitusnõukogu roll – Kohtunike koolituse eest vastutab koolitusnõukogu. Kohtunike koolituse aluseks on koolitusnõukogu poolt kinnitatavad kohtunike koolituse strateegia ja iga-aastased koolitusprogrammid ning kohtunikueksami programm. Koolitusnõukogu kinnitab kohtunike koolitusvajadust ja riigieelarves kohtunike koolituseks ettenähtud vahendeid arvestades kohtunike koolituse programmi hiljemalt 1. oktoobril. Koolitusnõukogu kinnitab ka koolitusvajaduse väljaselgitamise ning koolituste mõju hindamise metoodika. Koolitusnõukogu annab Riigikohtu esitatud iga-aastase ülevaate alusel hinnangu kohtunike koolituse tulemustele.

1.8. Riigikohtu roll – Riigikohus teenindab koolitusnõukogu selleks ette nähtud struktuuriüksuste kaudu. Ta selgitab välja kohtunike koolitusvajaduse, koostab kohtunike koolituse strateegia, iga-aastase koolituse programmi ja kohtunikueksami programmi, analüüsib koolituse tulemusi, tagab vajalike õppe- ja meetodiliste materjalide ettevalmistamise, aitab ette valmistada ja valida koolitajaid ning koostab koolitusnõukogule iga-aastase ülevaate kohtunike koolitusest. Riigikohus valmistab ette ja esitab koolitusnõukogule kinnitamiseks koolitusvajaduse väljaselgitamise ning koolituste mõju hindamise meetodika. Riigikohus esitab iga-aastase koolitusprogrammi koolitusnõukogule hiljemalt 15. augustil.

Riigikohtul peaks olema juhtiv roll uute ideede arendamises ja elluviimises, mis võimaldavad saavutada paremaid tulemusi.

1.9. Iga-aastase koolitusprogrammi kinnitamine – Riigikohus esitab igal aastal koolitusnõukogule kinnitamiseks järgmise aasta koolitusprogrammi eelnõu, milles on ära näidatud koolitused liikide ja valdkondade lõikes ning koolituspäevade arv. Koolitusprogramm põhineb koolitusvajaduse ja koolituse mõju hindamise tulemustel.

1.10. Partnerlus ja dialoog – Käesoleva strateegia elluviimisel on Riigikohtul üldpõhimõtteks regulaarsete kontaktide hoidmine kõikide huvigruppidega ning rahvusvaheliste ressursside ning parimate tavade kasutamine. Võtmeotsused tuleks võimalusel teha konsensuse alusel. Vajadusel ja võimalusel korraldatakse teiste juristidega (eelkõige advokaadid ja prokurörid) ning muude asjakohaste kõrgemate ametnikega (nt õiguskantsleri nõunikud, justiitsministeeriumi ametnikud) ühiskoolitusi.

1.11. Väliskoolitused ning välissuhtlus – vastavalt võimalustele soodustatakse ja toetatakse kohtunike osalemist välisriikides toimuvatel koolitustel. Riigikohus võtab osa kohtunike koolitusega tegelevate välisorganisatsioonide tööst.

2. Koolitusvajaduse hindamine

2.1. Mõiste – koolitusvajaduse hindamine on protsess, mille käigus tehakse kindlaks olemasoleva ja vajalike teadmiste ning oskuste taseme vahe.

2.2. Koolitusvajaduse hindamise allikad

Koolitusvajaduse hindamiseks kasutatakse kõiki kättesaadavaid infoallikaid, mis pakuvad informatsiooni kohtusüsteemi koolitusvajaduste kohta. Info allikateks on eelkõige, kuid mitte ainult: (1) suhtlus sihtgrupiga (kohtunikud ja kohtuametnikud); (2) koolituste käigus selgunud teave (sh tagasiside lehed); (3) kohtutega kokku puutuvad isikud ja institutsioonid (nt prokurörid, advokaadid, pankrotihaldurid, advokatuuri mittekuuluvad kohtujuristid, kohtuväliseks vääртеomenetlejateks olevad institutsioonid, ministeeriumid ning muud riigiasutused); (4) kohtupraktika analüüs; (5) kohtumonitooring; (6) küsitlused, uuringud (7) muud allikad (nt õiguskirjandus, ajakirjandus).

2.3. Koolitusvajaduse hindamise meetodika

Koolitusvajaduse hindamine on pidev tsükliline protsess, mis on integreeritud koolituse mõju hindamisega. Riigikohus teeb kindlaks, milliseid teadmisi ja oskusi kohtunikud oma ametiülesannete täitmisel vajavad. Riigikohus kogub pidevalt

erinevatest allikatest informatsiooni kohtunike olemasolevate teadmiste ja oskuste kohta. Seejärel analüüsib Riigikohus saadud andmeid kohtunike teadmiste ja oskuste kohta ning määratleb koolitusvajaduse. Koolitusvajadusest lähtuvalt esitatakse koolituspõhisele koolitusprogrammi eelnõus ettepanek koolituse prioriteetide kohta.

2.4. Koolitusvajaduse hindamise süsteemi osas on edu näitajad järgmised:

(1) koolitusvajaduse hindamiseks kasutatakse kõiki olemasolevaid allikaid ja meetodeid; (2) võimaluse korral võetakse kasutusele uusi allikaid ja meetodeid; (3) väljaselgitatud koolitusvajadust on arvestatud iga-aastases koolitusprogrammis (4) koolituspõhisele on esitatud iga-aastane aruanne süsteemi rakendamise kohta.

3. Koolitusmeetodid

Koolitusmeetod valitakse vastavalt koolituse eesmärgile.

Üldjuhul peaksid koolitusmeetodid rõhutama koolitavate enda aktiivset osalemist koolitusprotsessis (nt seminar, ümaralaud). Kasutatakse interaktiivseid koolitusmeetodeid ja kaasuspõhist õpet. Rakendatakse alternatiivseid informatsiooni edastamise vahendeid (video, internet jne), ning tutvustatakse uusi koolitusmeetodeid koolituses osalejatele. Loengu kui koolitusmeetodi vormi kasutatakse peamiselt uue informatsiooni edastamiseks. Soodustatakse kohtunike osalemist väliskoolitustel.

Riigikohus täiendab oma e-posti ja internetivõimalusi, et tõhustada koolituse sisu edastamist kohtunikele.

4. Õppematerjalid

Riigikohus tagab õppematerjalide järk-järgulise täiustamise. Kui õppematerjale kasutatakse kohtuniku igapäevatoos, tuleb tagada neile pidev juurdepääs. Riigikohus arendab edasi kohtunike koolituse kodulehte, kuhu koondatakse ning kus tehakse kättesaadavaks koolituste materjalid.

5. Koolitajate tuumikgrupp

5.1. Olemas on koolitajate andmebaas, mis sisaldab erinevaid koolitajaid (nii kohtunikke kui ka muude erialade esindajaid). Võimalusel korral täiendatakse seda andmebaasi pidevalt.

5.2. Koolitajate tuumikgrupi arendamise osas on edu näitajad järgmised:

(1) säilitatakse senine koolitajate tuumikgrupp (2) vastavalt vajadusele otsitakse uusi koolitajaid; (2) vastavalt vajadusele on korraldatud koolitajate koolitusi.

5.3. Partnerlussüsteem – Koolitajate tuumikgrupi arendamisel kujundab Riigikohus olemasolevat andmebaasi kasutades partnerlussüsteemi, mille raames kogunud koolitaja töötab koos uue koolitajaga, et aidata viimasel esitada vähemalt ühte osa kursusest.

6. Koolituse mõju hindamine

6.1. Mõiste – koolituse mõju hindamine on protsess, mille käigus hinnatakse koolitustel õpetatud teadmiste ja oskuste omandamist ning kasutamist töös.

6.2. Koolituse mõju hindamise allikad

Koolituse mõju hindamiseks kasutatakse kõiki kättesaadavaid infoallikaid, mis pakuvad informatsiooni koolituse mõju kohta. Info allikateks on eelkõige, kuid mitte ainult:

(1) koolitusvajaduse hindamisel kasutatavad allikad; (2) tagasiside lehed (kursusele osalejate poolt antud hinnangud); (3) koolitustel tehtav töö; (4) testide tulemused (seejuures lähtutakse testide koostamisel kursuse planeerimistegevuses määratletud eesmärkidest);

Testimine – Põhjaliku testimise läbiviimine iga kursuse järel ei ole otstarbekas. Samas on oluline, et Riigikohus saaks koolitusel osalejatelt piisavalt informatsiooni koolituse raames omandatu kohta. Seda võimaldab klassitöö (eriti kaasusõppe) osakaalu suurendamine ja interaktiivsete koolitusmeetodite kasutuselevõtmine. Teadmiste kontrolli individuaalseid tulemusi ei avaldata ilma vastava isiku nõusolekuta.

6.3. Koolituse mõju hindamise metoodika

Mõju hindamine algab kursuse planeerimisest, mille käigus määratletakse ka kursuse eesmärgid ja fikseeritakse: (1) probleemid, mis kohtunikel kursusele vastavas valdkonnas esinevad, ja nende põhjused; (2) kohtunikele koolitusjärgselt esitatavad ootused; (3) soovitusel selle kohta, kuidas hinnata õppematerjali omandamist kursustel osalejate poolt.

Koolituse mõju hindamine on integreeritud koolitusvajaduse hindamisega. Riigikohus analüüsib koolituse mõju ja esitab vastava aruande koolitusnõukogule.

Strateegiaperioodi lõpuks peaksid koolituse mõju hindamise aruanded andma objektiivse aluse otsustamiseks selle üle, kuidas koolitus on üldiselt mõjunud kohtunike töö efektiivsusele. Aruanded on aluseks ka prioriteetide seadmisele järgmiseks strateegiaperioodiks.

6.4. Koolituse mõju hindamise osas on edu näitajad järgmised:

(1) mõju hindamiseks kasutatakse kõiki olemasolevaid allikaid ja meetodeid; (2) võimaluse korral võetakse kasutusele uusi hindamise allikaid ja meetodeid; (3) planeerimistegevus koolituse mõju hindamiseks on integreeritud iga kursuse ettevalmistamise protsessi (3) koolituses osalenute hinnang koolituse tulemuslikkusele on tõusnud; (4) kohtunike töö efektiivsus on muude allikate (nt eksperdid, uuringud, üldine arvamus) hinnangul tõusnud; (5) koolitusnõukogule on esitatud iga-aastane aruanne koolituse mõju hindamise süsteemi rakendamise kohta.

7. Koolituse arendamine

7.1. Tulenevalt vajadusest kohtunike ja kohtuametnike ühtse ja koordineeritud koolitussüsteemi järele tuleb strateegiaperioodil **ühendada Justiitsministeeriumi juures olev kohtuametnike koolitussüsteem Riigikohtu juures oleva kohtunike koolitussüsteemiga.**

Selleks hakatakse 2010. a tegema koostööd Justiitsministeeriumiga leidmaks võimalusi ja vahendeid ühendamiseks kohtuametnike koolitussüsteem kohtunike koolitussüsteemiga, sealjuures arvesse võttes uue kohtute seaduse eelnõu menetluskulgu. Koolitussüsteemide lõplik ühendamine saab toimuma uue kohtute seaduse jõustumisega.

7.2. Tulenevalt vajadusest tõhustada koolitusvajaduse väljaselgitamise ja koolituse mõju hindamise süsteemi ning vajadusest pöörata suuremat tähelepanu kohtu koolituskava koostamisele, täitmise korraldamisele ning kontrollimisele tuleb strateegiaperioodil tähelepanu pöörata **koostöö tihendamisele kohtujuhtidega** (kohtu esimees, kohtumaja juht).

Selleks korraldatakse strateegiaperioodil perioodiliselt kohtumisi kohtu juhtidega arutamaks kohtujuhtide võimalusi kohtunike koolitamisküsimustes kaasarääkimisel.

7.3. Strateegiaperioodil tuleb suuremat tähelepanu pöörata **kohtuniku kandidaatide ja noorkohtunike koolitamisele.**

Selleks töötatakse välja koolitusprogramm kohtuniku kandidaatidele ja noorkohtunikele.

7.4. Koolitusvajaduse hindamise ning koolituse mõju hindamise süsteemide osas pööratakse strateegiaperioodil rohkem tähelepanu **kohtupraktika analüüsi kasutamisele koolituses.** Kohtupraktika analüüs on üks teabe liike, mille alusel tehakse järeldusi koolitusvajaduse või koolituse mõju kohta.

Selleks võetakse käesoleval strateegiaperioodil Riigikohtu poolt kasutusele järgmine kohtupraktika kordusanalüüside süsteem: (1) esmalt koostatakse valdkondlik kohtupraktika analüüs (2) selle pinnalt tehakse järeldused koolitusvajaduse kohta (3) vajadusel viiakse läbi koolitus (4) teatud aeg peale koolitust koostatakse kohtupraktika kordusanalüüs võimaldamaks koolitusosakonnal hinnata olukorda ja koolituse mõju.

Seda süsteemi rakendatakse Riigikohtu koolitusosakonna ja õigusteabe osakonna koostöös, võttes arvesse analüüsi teemade algatamise ja kooskõlastamise korda. Strateegiaperioodil koostatakse vähemalt üks selline kordusanalüüs.

7.5. Koolitusvajaduse hindamise süsteemi osas pööratakse rohkem tähelepanu **kohtunike spetsialiseerumisele.**

Selleks: (1) kogutakse andmeid kohtunike spetsialiseerumise kohta (2) kasutatakse neid andmeid koolituse korraldamise huvides (koolituste korraldamisel,

väliskoolituste pakkumiste edastamisel jms) (3) järgitakse perioodiliselt võimalike muutusi kohtunike spetsialiseerumise osas.

Andmete kogumist alustatakse 2010 aastal.

Lõpptulemuseks on koolituse arendamise, elluviimise ja jätkutegevuste uus tase Samuti saadakse üldpilt järgmise strateegiaperioodi planeerimiseks.

8. Strateegia korrigeerimine

Riigikohus koostab 2014. aastal ülevaate strateegia elluviimise kohta ning esitab selle koolitusnõukogule strateegia korrigeerimise üle otsustamiseks.

Strateegiat muudetakse ja täiendatakse strateegiaperioodi kestel arvestades uuest kohtute seadusest tulenevate võimalike muudatustega.

Margit Jõgeva