

# Ülevaade kohtunike koolitusnõukogu tööst aastatel 2006-2009

Margit Jõgeva  
Tartu Maakohtu kohtunik  
kohtunike koolitusnõukogu esimees

**1. Kohtunike koolituse eesmärgid** on (1) kohtunikele abi osutamine kutsealaste teadmiste ja oskuste omandamisel ning kaasajastamisel (kitsamas tähenduses) ja (2) kohtute töö efektiivsuse ja usaldusväärsuse tõstmine (laiemas tähenduses).

Koolitus sõltub paljuski sellest, millisena nähakse kohtusüsteemi ühiskonnas tervikuna – millised on ootused kohtunikule ja kohtutele.

Kohtusüsteemi kontrollile alluv koolitus on üks kohtuniku sõltumatuse tagatistest ja vahend, mis aitab kohtusüsteemil olla täisväärtuslik kolmas võimuharu ning talle pandud ülesandeid ja ootusi täita.

## 2. Alustuseks mõned üldised järeldused koolituse hetkeseisu kohta.

1. Sarnaselt teiste riikidega on koolituse tähtsus kõige suurem just **esimese astme kohtute jaoks**. Koolituse eesmärgiks on kohtute ning kohtunike töö efektiivsuse ja usaldusväärsuse tõstmine. Esimese astme kohtutes lahendatakse suurem osa kohtuasjadest lõplikult. Mida efektiivsemalt töötavad esimese astme kohtud, seda efektiivsem on kogu kohtusüsteem. Seega mõjutab esimese astme kohtute töö kvaliteet kõige enam kogu kohtusüsteemi kvaliteeti.
2. Lisaks õiguskoolitustele on jätkuvalt aktuaalsed **nn pehmeid oskusi puudutavad koolitused**, mille hulgast mediatsiooni- ja psühholoogia-alaseid koolitusprogramme on kohtunikud saanud külastada mitme aasta vältel ning mida kohtunikud on oma töös vajalikuks pidanud.
3. Kohtunike hulgas on jätkuvalt populaarsed **Riigikohtu praktikat tutvustavad koolitused**. Selle üheks põhjuseks on kohtunike sõnutsi võimalus Riigikohtu kohtunikelt küsida selle kohta, mis lahendit lugedes arusaamatuks võis jääda. Samas on kohtunikud ka märkinud, et suure töökoormuse tõttu on neil keeruline end regulaarselt Riigikohtu praktikaga kursis hoida ning koolitused, kus Riigikohtu lahendeid kajastatakse, ongi seetõttu väga kasulikud.
4. **Koolitussüsteemi tugevusteks** on aastate jooksul sissetöötatud töökorraldus (nt väljakujunenud tööülesannete jaotus, kohtute töökorralduse arvestamine koolituste korraldamisel, perioodilise tagasiside andmine kohtute esimeestele kohtunike osalemiste kohta koolitustel), koolituse põhinemine koolitusnõukogu poolt heakskiidetud koolitusstrateegiale, koolitusega seotud tegevuste järk-järguliselt suurenev institutsionaliseeritus, iga-aastane aruandlus koolitusnõukogule ja stabiilne rahastamine viimaste aastate jooksul.
5. Alates 1. jaanuarist 2009 tegeleb kohtunike koolitamisega Riigikohus, kus on selleks loodud eraldi kohtunike koolituse osakond. Seoses koolitusfunktsiooni üleminekuga Riigikohtusse võib positiivse külje pealt välja tuua võimaluse kasutada Riigikohtu laiemaid analüütilisi ressursse õigusteabe osakonna näol, samuti juurdepääsu KIS-ile. Õigusteabe osakonna tehtav kohtupraktika analüüs aitab koolitust nii koolitusvajaduse väljaselgitamise kui ka koolituste mõju hindamise juures. Andes hinnangu Õiguskeskuse likvideerimisest tulenenud muudatustele kohtunike koolituse korralduses, tuleb mainida, et **koolitussüsteem on käesoleva ajani toiminud tõrgeteta**. Selle tagatiseks on ühest küljest järjepidevus, mis saavutati koolitussüsteemi tervikuna ülevõtmisega, teisest küljest aga piisavate ressursside olemasolu koolituste planeerimiseks ja läbiviimiseks. Kohtunike koolituse süsteem järgib jätkuvalt **rahvusvaheliselt tunnustatud täiendkoolituse tsüklilist mudelit** (koolitusvajaduse väljaselgitamine - koolituse planeerimine - koolituse läbiviimine - koolituse mõju hindamine).
6. **Koolitusüksuse paiknemine kohtusüsteemi juures ja koolitussüsteemi tihe seotus kohtute igapäevatööga** tagavad kõige paremini kohtunike vajadustele vastava koolitussüsteemi jätkuva arengu. Praegune süsteem on efektiivne, paindlik ja suudab tagada praktiläheduse. Koolitusel

käsitletavad teemad on seotud kohtunike vajadustega ja koolitajateks on enamasti praktikud. Praktikalähedus on üheks kõige iseloomustavamaks jooneks juristide täiendkoolituse alal. Koolitustel käsitletud teemadest peab olema kasu kohtuniku igapäevatoos ja koolitus peab kaasa aitama kohtuniku töö efektiivsemaks muutmisele.

### 3. Koolitusvajaduse hindamine

Koolitusvajaduse hindamine on protsess, mille käigus tehakse kindlaks olemasoleva ja vajalike teadmiste ning oskuste taseme vahe.

Koolitusvajaduse hindamise tulemusena valmistatakse ette nii iga-aastane koolitusprogramm kui ka iga üksik koolitus. Tagamaks koolitusvajaduse väljaselgitamise mitmekülgust, on oluline koolitusvajaduse väljaselgitamisel informatsiooni koguda kõikidest kättesaadavatest allikatest. Vastasel korral oleks koolitusprogramm või kursus vaid mõne üksiku nägemus sellest, mis kohtutes toimub ning kus koolitusega kohtutele abiks olla vaja. Selle igakülgse teabekogumise tagab koolitusvajaduse hindamise süsteem, mis on aastatega välja kujunenud ja täiustub pidevalt.

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, kohtuvälisteks väärteomenetlejateks olevad institutsioonid, ministeeriumid ning muud riigiasutused); (4) kohtupraktika analüüs; (5) kohtumonitoring; (6) küsitlused, uuringud (7) muud allikad (nt õiguskirjandus, ajakirjandus). Sellist igakülgset infokogumist võib julgelt pidada eesrindlikuks.

### 4. Koolituse mõju hindamine

Koolituse mõju hindamine on protsess, mille käigus hinnatakse koolitustel õpetatud teadmiste ja oskuste omandamist ning kasutamist töös.

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) võimalike testide tulemused.

### 5. Koolitusmeetodid ja -vormid

Koolitust saab läbi viia mitut moodi. Ootuspärased ning rahaliselt odavamad on **loengud**, kus teavet jagada saab korraka kasvõi sajale kuulajale. Samas on kaasaegne õpetamisteadus jõudnud selgele arusaamisele, et koolituse efektiivsuse garantiiks on koolitusel osalejate endi aktiivne kaasamine õppeprotsessi. Õppimine on oma olemuselt seoste loomine juba teada oleva ning uue informatsiooni vahel. Sestap ongi nii uute teadmiste kui oskuste omandamiseks eelistatumad väikesed õppegrupid, kus koolitavad pole ainult passiivsed pealtvaatajad-kuulajad, vaid aktiivsed osalised. Kohtunike seas on järjest populaarsemad ümarlauakoolitused ning kaasuspõhine diskussioon, kus igaüks saab nii küsida kui oma arvamust avaldada. Sellistel **aktiivkoolitustel** on aga ka õppuri enda vastutus suurem – koolituse kasuteguris on oluline õppuri enda panus.

Lisaks auditoorsele õppele on kohtunike koolituses olulisel kohal ka **kirjalikud õppevahendid** (viimasel ajal välja antud õpikutest võiks siinkohal nimetada Ene Andreseni “Rüügivastutus”) ning **e-õppe programmid** (Phare Twinning projekti raames töötati välja EL õiguse kohta, mis on endiselt kättesaadav kohtunike koolituse kodulehel. Samas on ka teine e-õppeprogramm Euroopa Liidu andmebaaside ja erinevaid õiguslaseid infootsinguid puudutava kohta).

## 6. Väliskoolitused

Viimastel aastatel on mitmetel Eesti kohtunikel võimalik osaleda koolitusüritustel välismaal (Euroopa Õiguse Akadeemia, erinevad erialaorganisatsioonid, välisriikide koolitusasutused, Euroopa Kohtunike Koolitusvõrgustiku (EJTN) vahetusprogramm jne). Koolitusaruanded on kättesaadavad **kohtunike koolituse kodulehel** (<http://koolitus.riigikohus.ee/>), kus kõik kohtunikud saavad nendega tutvuda.

2006. a aastal saime **Euroopa Kohtunike Koolitusvõrgustiku** (*European Judicial Training Network – EJTN*) liikmeks.

## 7. Probleemid

Tahaks juhtida tähelepanu mõnele murettekitavale tendentsile seoses koolitustega.

### *Koolitustel osalemine*

Pole harvad juhtumid, mil koolitusele registreerunud kohtunikud ei tule koolitusele kohale ja ei ole oma mittetulekust eelnevalt ka teatanud. Samuti pole harvad juhtumid, kus koolituspäeva jooksul tühjeneb koolitussaal osalistest olulisel määral. Olukord on pehmelt öeldes murettekitav, kui koolituspäev on organiseeritud heal tasemel (kohtunikud on ise seda koolitust soovinud, koolitajad on oma eriala tippspetsialistid, koolituspäeva ülesehitus on huvitav) ning kui siis koolitusele 29 registreerunust 18 tuleb kohale ning päeva lõpuks jääb alles ainult 7 osalejat. Koolituse korraldamise juures peab arvestama ka rahaliste küsimustega. Koolitusruumi suurus, kohvipauside organiseerimine jms asjaolud sõltuvad otseselt osalejate arvust.

Olukorras, kus koolitused on kohtunikele tasuta, on osalemise distsipliini muutmine pikaajaline töö. Kindlasti jätkab koolitusnõukogu kohtute esimeeste teavitamist koolitustel osalemiste/mitteosalemiste osas.

### *Kohtunike aktiivsus koolitusküsimustes kaasarääkimisel*

Koolitusvajaduse väljaselgitamisel on oluline kohtunike endi arvamus. Kes siis veel, kui mitte kohtunik ise ei peaks olema peamine otsustaja kohtunike koolituse teemal. Selleks saadetaksegi igal aastal koolitusprogrammi dokumendid kommenteerimiseks ja ettepanekute tegemiseks kõigile kohtunikele (sh kohtute juhtidele). Igal kohtunikul on võimalus esitada ettepanekuid. Koolitusprogramm saab seda parem, mida rohkem kohtunikke on nõus koolitusküsimustes kaasa rääkima ning ettepanekuid tegema. Paraku on koolitusküsimustes valmis kaasa rääkima ainult teatud osa kohtunikest.

Oma probleeme, mida koolitus võiks lahendada, ning soove, mida tahaks õppida, võib Riigikohtu koolitusosakonnale edastada aastaringselt – igas valdkonnas on võimalik olulised teemad käsitlemisele võtta isegi siis, kui aastane koolitusprogramm on juba kinnitatud. Kuivõrd parimaks lektoriks kohtunike koolitusel on teine kohtunik, siis ei peaks kohtunikkonna panus piirduma vaid koolitussoovide esitamisega – usun, et kogu kohtunikkond on väga tänulik neile kolleegidele, kes ise koolitajana üles astudes oma väärtuslikke kogemusi on nõus jagama. Üksteist harides ja aidates aitab iga kohtunik kohtusüsteemi kui tervikut paremaks, efektiivsemaks ja usaldusväärsemaks muuta.

Ja veel. Enesetäiendamine on tõsine ja väga vajalik tegevus. Hoolimata suurest töökoormusest tuleb koolituse jaoks aega võtta. Õppimine on investering, mis toob hiljem kuhjaga tagasi.

## 8. Kohtunike koolituse strateegiast perioodil 2010-2015

Koolitusnõukogu on kinnitanud uue kohtunike koolituse strateegia aastateks 2010-2015. Siinkohal olgu ära toodud järgmised olulisemad eesmärgid:

1. **kohtuametnike koolitus** tuleb ühendada kohtunike koolitussüsteemiga;
2. suuremat tähelepanu tuleb pöörata **koostöö tihendamisele kohtujuhtidega** (kohtu esimees, kohtumaja juht) **kohtu koolituskava** koostamise, täitmise korraldamise ning kontrollimise osas;

3. suuremat tähelepanu tuleb pöörata **kohtuniku kandidaatide ja noorkohtunike koolitamisele;**
4. uuel strateegiaperioodil pööratakse rohkem tähelepanu **kohtupraktika analüüsi kasutamisele koolitustegevuses.**

## **9. Kokkuvõte**

Hea meel on tõdeda, et viimaste aastate kohtunike koolituse kvaliteet on arenenud stabiilselt tõusujoones. Palju on tehtud, mitmed väljakutsed on veel ees, aga seniste saavutuste üle võib varjamatult uhkust tunda. Oleme suutnud üles ehitada euroopaliku kohtunike koolitussüsteemi.

Ühtlasi soovin ma tänada oma kolleege koolitusnõukogust ning loomulikult Riigikohtu koolitusosakonda väga hea töö eest kohtunike koolitamisel.

Tallinnas, 12. veebruaril 2010