

KING

Kilingi-Nõmme
Gümnaasium

Õpetaja karjäärimudel kui juhtimise tööriist (aastast 2014)

27.veebruar 2026 Pärnu

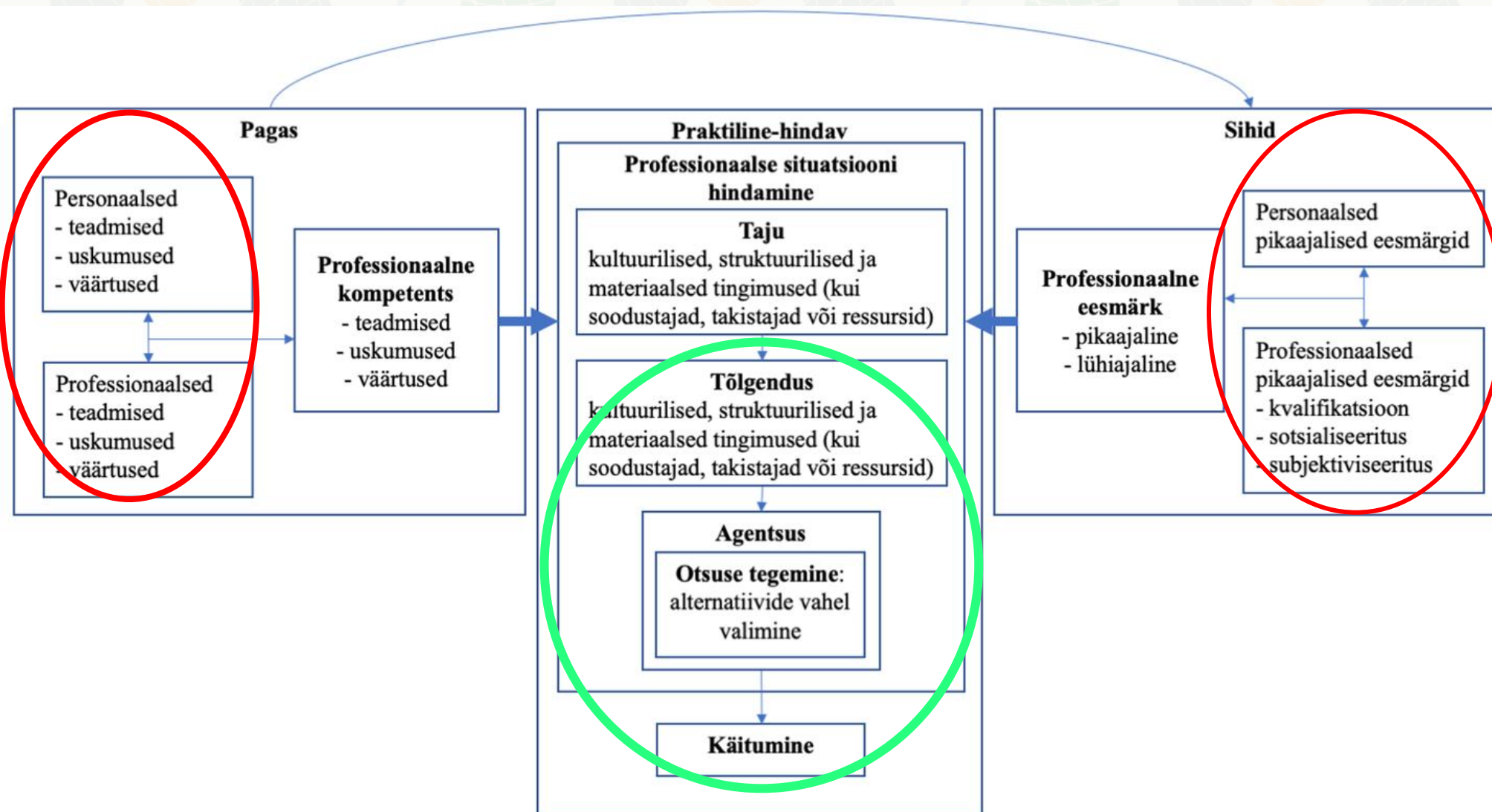
Erli Aasamets

Ühiselt loodud teekond



Pagas. Käitumine. Sihid

Ä.Leijen, M. Pedaste „Tegevusvõimekuse (agentsus) mudel“



Mugavad mõttemustrid pagasis

- *Madal palk*
- *Hukas lapsed*
- *Nõrgad kodud*
- Õpetajate ületunnitöö
- Õpetaja käes on info
- Õpilast tuleb õpetada
- Vähe koolitusvõimalusi
- Aine on esmatähtis
- Õppematerjale on vähe
- Õpetajaid ei ole leida
- Väljaõppinud õpetaja sündroom
- „Ei ole võimalik“ hoiak

Pagasi põhjal diagnoos

Erinevad rajad: formaalsed koolitused ja sisuline enesetäiendus.

Rollid udus: ootused õpetajale olid piiritlemata.

Ebaõiglus: tugevamad panustasid ja kandsid koormust.

Juhuslikkus: analüüs toimus teiste vigade otsimisena.

Lahknevus: panus ja tasu ei olnud omavahelises seoses.

Diagnoosist tulenevad küsimused

Miks? Vaja oli lahendusi prognoositud väljakutsetele (õpetajate arenguvõimalused, motiveeritus, kaasatus, vanus jne).

Mida? Luua mudel, mis toetaks õpetajate arengut, autonoomiat ja kaasaks nad juhtimise vastutusse.

Kuidas? Arvamiste asemel andmed + refleksioon + rollid + vastutus + tasu.

Mõju? Püsiv ja motiveeritud meeskond toetab õppijaid ning tegutseb juhtkonna partnerina.

Muutub keel, muutub kultuur

Koolitustel käimine ≠ enesetäiendus, areng ega panus

Analüüs ≠ eneseanalüüs ≠ refleksioon

HTM määrus nr 16 tegevusnäitajad ≠ väärtused, kooli tegevuse näitajad

Ainespetsialist ≠ liider, eeskuju (õpetaja)

Projektide elluviimine ≠ koolikultuur

Andmed ≠ teave (selle loovad teadus ja kontekst)

Rääkimine ≠ tagasiside ≠ edasiside

Karjäärimudeli ajajoon KiNG-s

- 2013 – kinnitati vanemõpetaja ja meisterõpetaja kutsestandard
- 2014 – 1 meisterõpetaja
- 2016 – 2 meisterõpetajat, 3 vanemõpetajat
- 2018 – 3 meisterõpetajat, 4 vanemõpetajat
- 2024 – *neli magistri lõpuaktust 😊*
- 2026 – 5 meisterõpetajat (sh 2 taastaotlejat), 5 vanemõpetajat (*taotlemistega, seis 5.02.2026*)

Me ei jäänud ootama lahendusi väljast.
Õpetajad vajasid ja väärised selgust.
Vabu õpetaja ametikohti ei ole.

Karjäärimudeli rakendamise eeldused süsteemis



KiING näitel karjäärimudel koolis ja süsteemis

Õpetaja

Sisenev õpetaja

Õpetaja töötasu

Õpib õpigrupis

Vanem-
õpetaja

Mentorina koolis

Struktuuriüksuse juht

Kutsestandard tase 7.2

Õpetaja töötasu + 10 %

Juhib õpigruppi

Meister-
õpetaja

Mentorina väljapool kooli

Struktuuriüksuse juht

Kutsestandard tase 8

Õpetaja töötasu + 20 %

Juhib õpigruppi, disainib kasvuprogramme

nõustaja

Mentorina koolis või
väljapool kooli

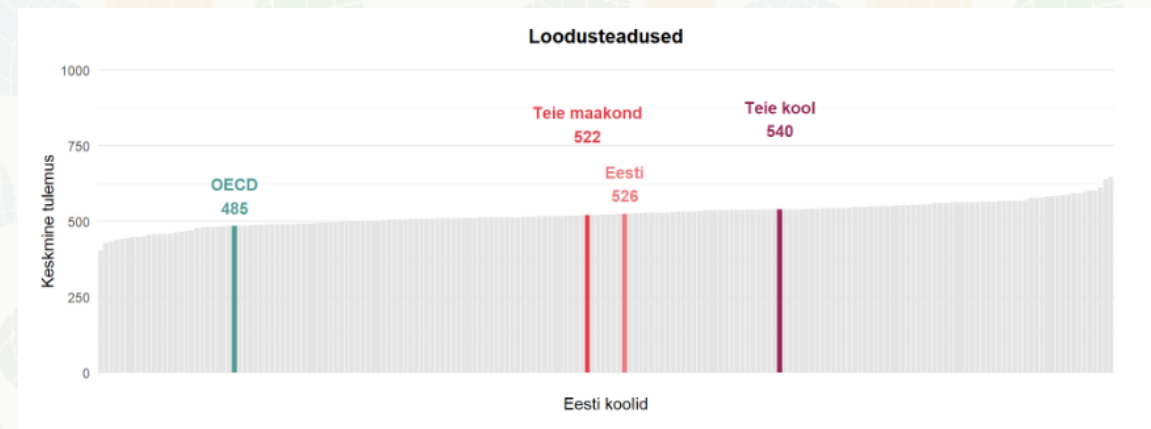
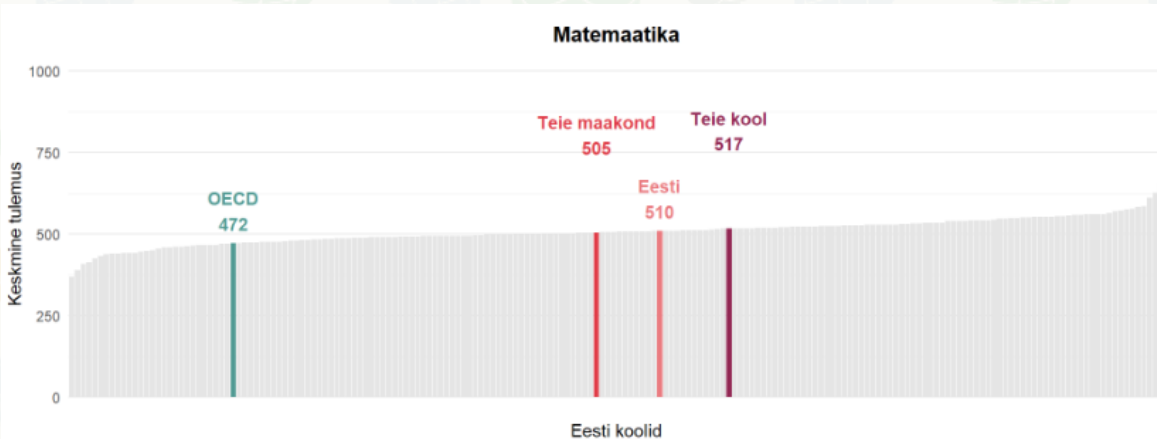
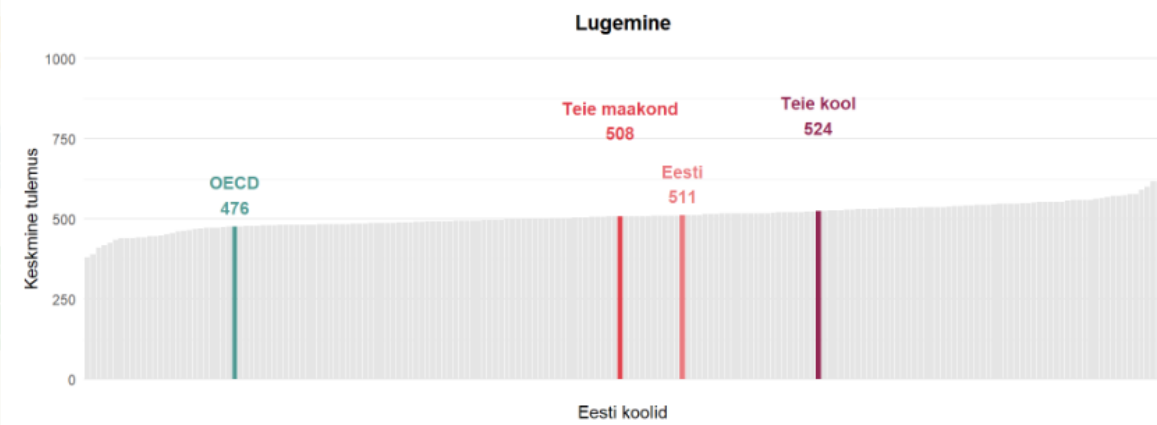
Nõustab juhtkonda

Kutsestandard 7.2 või 8

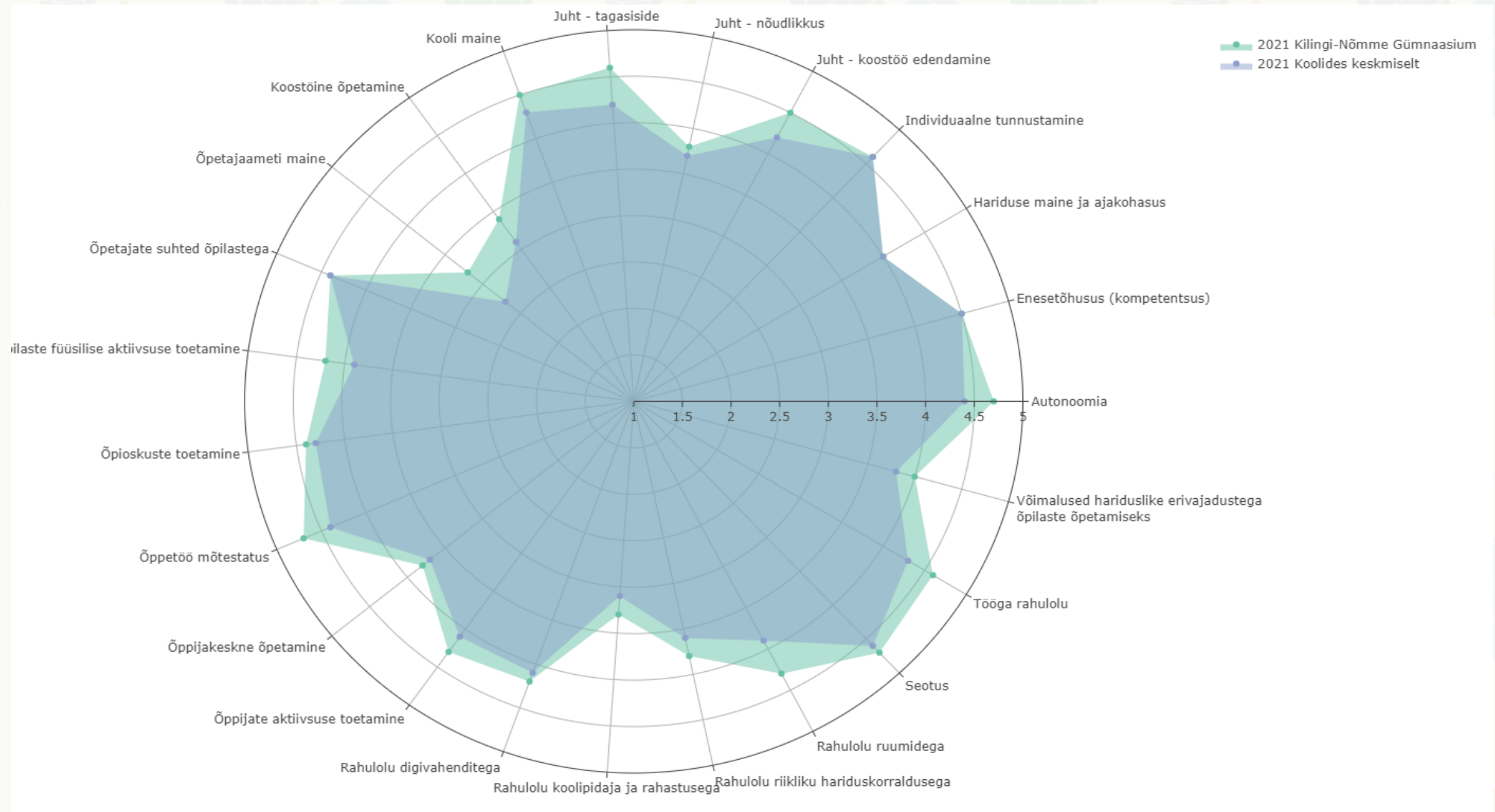
Välja siirduv õpetaja

2022 PISA

Keskised tulemused valdkonniti



2021 Harno rahuloluküsitlus



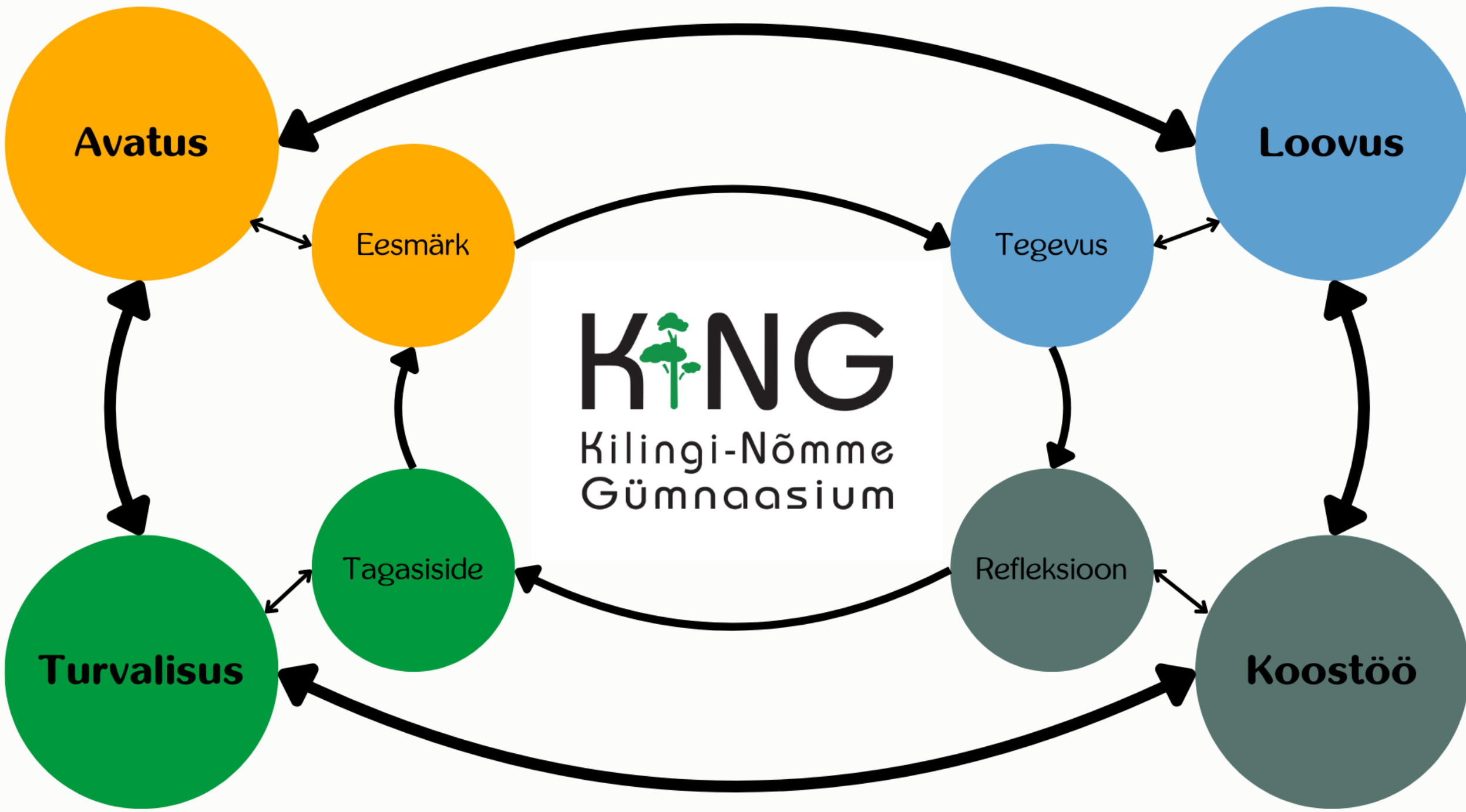
Karjäärimudel töötab, sest

**refleksioon → rolliselgus → kutse → vastutus → tasu →
motivatsioon → püsivus → õppija toetus**

- vähendab juhuslikkust ja muudab panuse nähtavaks;
- õpetaja hindamine on selge, tõenduspõhine ja argumenteeritud;
- koolikultuur toetab autonoomiat, usaldust, refleksiooni;
- töötajad tegelevad õppija individuaalsuse ja personaalsusega juhul, kui nad tajuvad enda suhtes sama.

Karjäärimudel

- ei lahenda
 - palka, järelkasvu, kutsekindlust
 - koolivõrku, haldusreformi mõjusid
 - järjest kooli suunatavate ülesannete hulka
- lahendab
 - arengu ja juhtimise küsimusi
 - rollid ja vastutuse koolis
 - fookusteemad, sh õppija toetamise



Aitäh!

