

Üldhariduse õpetajate karjäärimudeli juhendmaterjal

Aprill 2026



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM



TARTU ÜLIKOOL



TALLINNA ÜLIKOOL

Sisukord

Sissejuhatus	3
<i>Õpetajate karjäärimudel</i>	<i>3</i>
1. Õpetaja professionaalne areng	4
<i>1.1. Ülevaade kvalifikatsiooninõuetest</i>	<i>4</i>
<i>1.2. Kutsesüsteem ja õpetaja kutsestandardid</i>	<i>5</i>
<i>1.3. Õpetajakutse taotlemine.....</i>	<i>6</i>
<i>1.4. Õpirajad õpetajakutseni</i>	<i>7</i>
2. Karjäärimudeli astmed	11
<i>2.1 Alustav õpetaja.....</i>	<i>12</i>
<i>2.2 Õpetaja.....</i>	<i>13</i>
<i>2.3. Vanemõpetaja.....</i>	<i>14</i>
<i>2.4. Meisterõpetaja.....</i>	<i>15</i>
3. Soovitused koolijuhile ja koolipidajale	16
<i>3.1. Karjäärimudeli rakendamise põhimõtted</i>	<i>16</i>
<i>3.2. Karjäärimudeli rakendamise sammud koolis</i>	<i>17</i>
<i>3.3. Karjäärimudeli rakendamine ja töösuhted.....</i>	<i>19</i>
4. Vanemõpetaja karjääriastme komisjon	22
LISA 1. Eneseanalüüsi koostamise soovituslik juhend õpetajale.....	24
LISA 2. Õpetaja eneseanalüüsi soovituslik hindamisjuhend	28
LISA 3. Karjääriastmete märkimine EHISes	41

Sissejuhatus

Õpetajate karjäärimudel

Üldhariduse õpetajate karjäärimudel kehtestatakse põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 75 lõike 2² alusel ning seda rakendatakse Vabariigi Valitsuse määruse „[Karjääriastmete nimetused ja palgakoefitsiendid ning karjääriastmete omistamise tingimused](#)” alusel.

Õpetajate karjäärimudel on loodud selleks, et toetada õpetajate professionaalset arengut ning väärtustada õpetajatööd kogu karjääri jooksul. Mudeliga luuakse süsteemne arengutee, mis toetab õpetajate ametis püsimist, teadlikku karjäärivalikut ning õpetajate järelkasvu. Karjäärimudel kirjeldab ühtset raamistikku, mis aitab mõtestada õpetajaameti sisu, samas jätab see koolipidajatele ja -juhtidele piisava paindlikkuse, et kujundada oma kooli vajadustele ja arengueesmärkidele vastavad lahendused. Karjäärimudel tugineb õpetaja kutsestandarditele ning sellel on neli astet: **alustav õpetaja, õpetaja, vanemõpetaja** ja **meisterõpetaja**.

Karjääriastmed on seotud palgakoefitsientidega.¹ Karjäärimudeli rakendamiseks on riik suurendanud koolipidajatele eraldatavat diferentseerimiskomponenti seniselt 20%lt järgmiselt: 2026. aastal 22%ni, 2027. aastal 23%ni ja 2028. aastal 24%ni. Diferentseerimiskomponent on osa riigi koolipidajale eraldatavast õpetajate tööjõukulude toetusest, mida saab kasutada paindlikult, et maksta õpetajale kõrgemat töötasu lisanduvate tööülesannete ja suurema professionaalse vastutuse eest. Karjäärimudel ei kohusta õpetajaid liikuma kõrgematele astmetele. Professionaalne areng võib toimuda ka horisontaalselt õpetaja karjääriastme sees, täites erinevaid tööülesandeid ning saades selle eest ka suuremat töötasu.²

Põhikooli ja gümnaasiumi õpetajatele jõustub karjäärimudel **1. märtsil 2026** ning kutseõppeasutuste üldharidusainete õpetajatele **1. juunil 2026**, mil jõustub ka kutseõpetajate karjäärimudel.

Juhendmaterjal on mõeldud **õpetajatele, koolijuhtidele** ja **-pidajatele** ning see toetab karjäärimudeli etapilist ja läbimõeldud rakendamist koolides.

Juhendmaterjali on koostanud Haridus- ja Teadusministeeriumi õpetajapoliitika ja haridusjuhtimise osakonna eksperdid. Juhendmaterjali õpiradade peatüki on koostanud Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli õppejõud ning eksperdid.

¹ [Vt peatükk 3.1.](#)

² [Vt peatükk 2.](#)

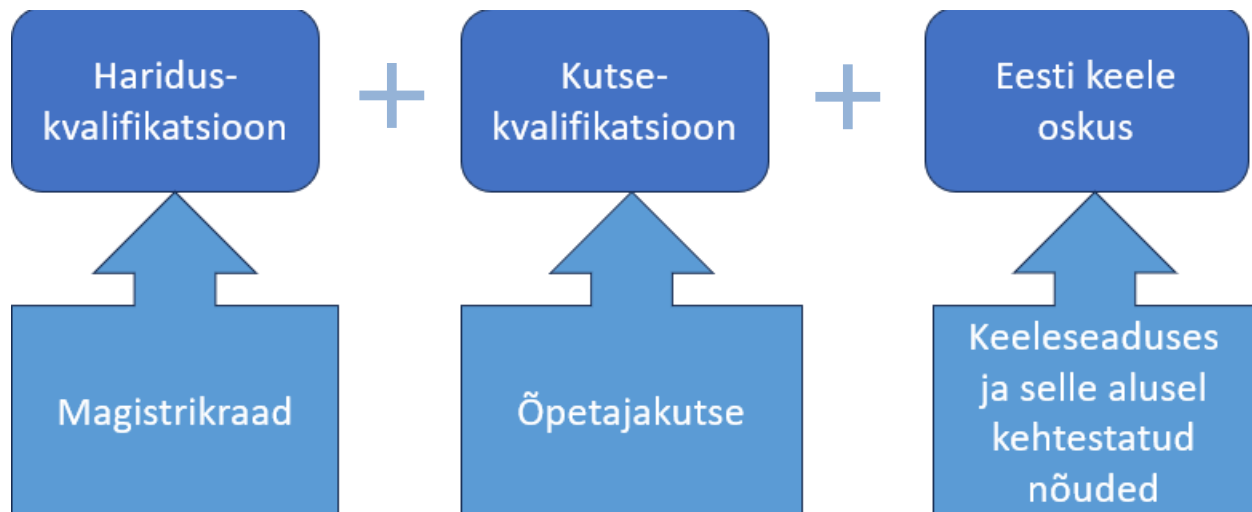
1. Õpetaja professionaalne areng

Pidevalt muutuv maailm esitab õpetajatööle üha uusi väljakutseid. Olgu selleks mitmekeelne ja -kultuurne õpikeskkond, tehisaru areng või ühiskonna kasvavad ootused – võimekust nende muutustega toime tulla toetab õpetaja valmisolek end arendada. Ka haridusvaldkonna arengukava 2035 rõhutab õpetaja olulist rolli õppeprotsessi kavandamisel, toetamisel ja tagasisidestamisel, samuti haridusasutuse juhi rolli õppimist ja heaolu toetava õppekultuuri ja -keskkonna loomisel. Seega õpetaja professionaalne areng sõltub nii õpetaja soovist end erialaselt täiendada kui ka juhi võimekusest luua selleks vajalik keskkond ja tingimused.

Karjäärirumudel loob süsteemse lähenemise õpetajatööle, kus **karjääriastmed on seotud õpetaja kutsetasemetega ning nõutud kompetentsid on kirjeldatud kutsestandardites.**

1.1. Ülevaade kvalifikatsiooninõuetest

Eestis on eri seadustega **reguleeritud ametid ja kutsed**, mis eeldavad kutseseaduse alusel välja antud kutsetunnistuse olemist. Õpetajaamet on üks nendest ning õpetajale esitatud nõuded (ehk **õpetaja kvalifikatsiooninõuded**) tulenevad põhikooli- ja gümnaasiumiseadusest (edaspidi PGS).



Joonis 1. Õpetaja kvalifikatsiooninõuded koosnevad kolmest komponendist

Põhikooli- ja gümnaasiumi õpetaja kvalifikatsiooninõuded (PGS § 74¹ lg 4 ja 5) on:

- 1) magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon, õpetajakutse ning eesti keele oskus vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele;
- 2) doktorikraad või sellele vastav kvalifikatsioon ning eesti keele oskus vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele;

- 3) põhikooli valikaine ja gümnaasiumi valikkursuse õpetaja kvalifikatsiooninõuded on kõrgharidus, pedagoogilised kompetentsid ning eesti keele oskus vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele.

Täna sel päeval töötab Eesti haridussüsteemis palju õpetajaid, kellel puudub õpetajakutse, kuna nad omandasid pedagoogilise hariduse ajal, mil riiklik kutsesüsteem veel puudus. Nende õpetajate kvalifikatsiooninõuetele vastavust hinnatakse **PGSi § 99 „Õpetaja ja õppealajuhataja kvalifikatsiooninõuete kohaldamine”** põhjal.

Seega loetakse kvalifikatsiooninõuetele vastavaks ka kõik põhikooli ja gümnaasiumi õpetajad:

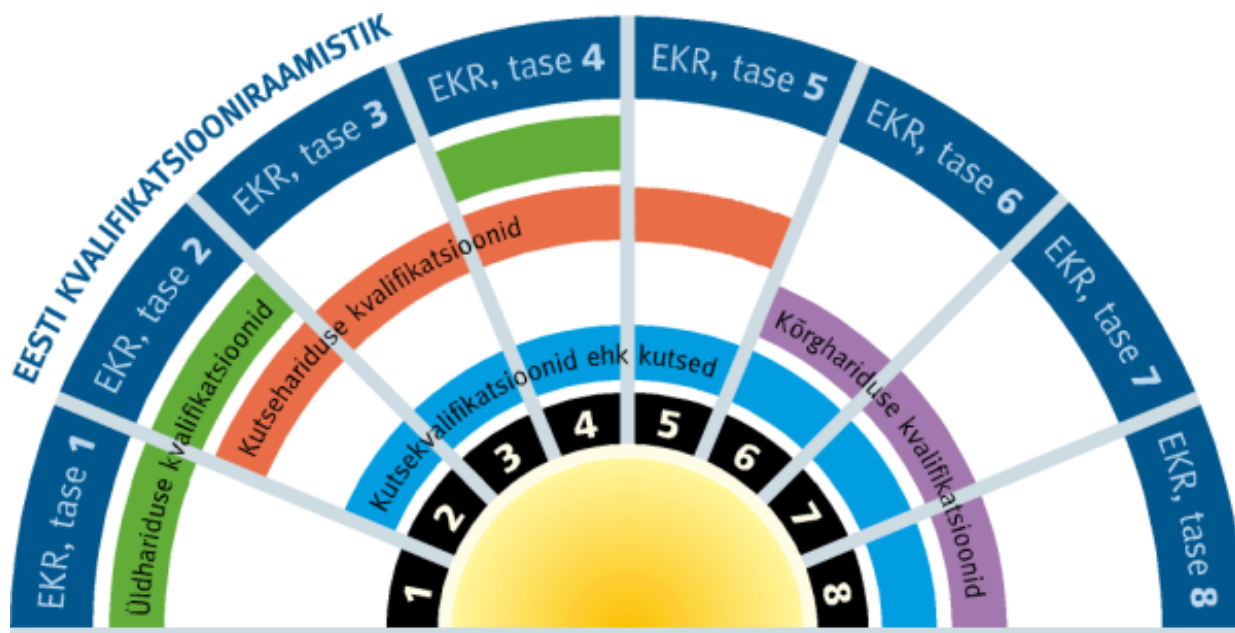
- 1) kes on enne 2013. aasta 1. septembrit omandanud pedagoogilise keskeri- või kõrghariduse.
- 2) enne 2013. aasta 1. septembrit põhikoolis või gümnaasiumis õpetajana või õppealajuhatajana või kutseõppeasutuses üldharidusainete õpetajana töötavad või töötanud isikud, kes on omandanud kõrghariduse õpetatavas aines ja kes omavad pedagoogilisi kompetentse.

Üldhariduskooli õpetajate kvalifikatsiooninõuete hindamise juhend on leitav [SIIT](#).

1.2. Kutsesüsteem ja õpetaja kutsestandardid

Kutsesüsteem on osa Eesti kvalifikatsioonisüsteemist. Kutsesüsteem seob haridussüsteemi tööturuga, aitab kaasa elukestvale õppele, aitab kaasa tööalase kompetentsuse arendamisele, hindamisele, tunnustamisele ja võrdlemisele.

Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR) järgi on võimalikke kvalifikatsioonitasemeid kokku kaheksa. Iga tase kirjeldab teatud liiki teadmisi, oskusi ning vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatust. Kvalifikatsiooniraamistik hõlmab nii **hariduslikke kui ka töömaailma kvalifikatsioone**.



Joonis 2. Eesti kvalifikatsiooniraamistikus on õpetaja kutsed tasemetel 5–8

Kutsesüsteemi osaks on **kutsestandardite süsteem** ja **kutse andmise süsteem**.

Kutsestandard on dokument, mis kirjeldab kutsetegevust ning õpetaja vastaval kutsel tegutsemiseks vajalikke oskusi ning teadmiste ja hoiakute kogumit. Seega kirjeldab kutsestandard kompetentse, mida töötajalt, sh õpetajalt tema igapäevatoos oodatakse. See on aluseks nii õpetajakoolituse kavandamisele kui ka õpetaja professionaalse arengu hindamisele.

Alates 2025. aastast hakkasid kehtima uuendatud õpetaja kutsestandardid, mis on leitavad SA Kutsekoda kodulehelt.

Karjäärimudel tugineb alljärgnevale kutsestandarditele:

- Õpetaja, tase 7 [Kutsestandardid: Õpetaja, tase 7 - Kutseregister](#)
- Vanemõpetaja, tase 7 [Kutsestandardid: Vanemõpetaja, tase 7 - Kutseregister](#)
- Meisterõpetaja, tase 8 [Kutsestandardid: Meisterõpetaja, tase 8 - Kutseregister](#)

Kutse andmise käigus hinnatakse kutse taotleja kompetentsuse vastavust kutsestandardis esitatud nõuetele ning selle tulemusena väljastatakse taotlejale kutsetunnistus.

Põhikooli ja gümnaasiumiõpetaja kutset on võimalik omandada kahel viisil:

- 1) **magistritasemel õpetajakoolituse õppekava lõpetamisel ülikoolides või;**
- 2) **magistrikraadi ja töökogemuse põhjal kutse andja ehk Eesti Õpetajate Liidu juures taotledes.**

1.3. Õpetajakutse taotlemine

Õpetajakutsete andjaks on [Eesti Õpetajate Liit](#) ning kõigest, mis puudutab kutse taotlemist, saab lugeda täpsemalt [kutse andmise korrast](#). Kutse taotlemine on õpetaja jaoks hea viis saada ülevaade oma kompetentsidest ja arendada eneseanalüüsi oskust. Õpetajakutset on võimalik taotleda kaks korda aastas (taotlusi on võimalik esitada 5. veebruariks ja 5. oktoobriks).

Nõuded kutse taotlemisel on:

- Vähemalt ühe aasta pikkune töökogemus õpetajana.
- Magistrikraad või sellega võrdustatud haridustase (PGS § 99).
- Kutse kompetentsusnõuetega seotud enesetäiendus.
- Eesti keele oskus vastavalt keeleaseadusele ja selle alusel kehtestatud nõuetele.

Kutse taotlemine toimub kahes osas: kõigepealt esitatakse nõuetekohaselt kõik vajalikud dokumendid, sealhulgas eneseanalüüsil põhinev portfoolio. Seejärel toimub hindamine – esmalt esitatud dokumentide põhjal ning seejärel vestlusel, mille aeg lepitakse taotlejaga eraldi kokku pärast esimest hindamisetappi.

Karjääripöörajale või neile, kellel on pedagoogilise hariduse omandamisest möödunud pikem aeg, on **õpetajakutse taotlemine väga hea viis saada ülevaade oma kompetentsidest ja arendada eneseanalüüsi oskust.**

1.4. Õpirajad õpetajakutseni

Tartu Ülikool ja Tallinna Ülikool pakuvad õpetajakutse omandamiseks paindlikke ja personaalseid õpiteid, mis lähtuvad õppija eelnevast õpi- ja töökogemusest. Õpetajaks saab õppida nii tasemeõppes kui ka läbides mikrokraade ja täienduskoolitusi vajalike kompetentside omandamiseks. Ülikoolis õppijad saavad kasutada ka varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamist (VÕTA).

Ülikoolid pakuvad sobiva õpiraja leidmisel nõustamist ja vajadusel eelhindamist, näiteks Tartu Ülikool (<https://ut.ee/et/opetaja>) ja Tallinna Ülikool (veebivorm: [Nõustamine - kuidas minust saaks kvalifikatsiooniga õpetaja?](#)). Eelhindamine lepitakse soovijatega kokku personaalselt.

Järgnevalt on esitatud võimalikud õpirajad õpetaja kvalifikatsiooni omandamiseks erineva haridusliku taustaga õppijatele.

ÕPIRADA 1:

Õpetajad, kellel on keskharidus, sh lõpetamata kõrgharidus või keskeriharidus

Sihtrühm: Praegused ja tulevased õpetajad, kellel on keskharidus, sh lõpetamata kõrgharidus või keskeriharidus. Puudub kõrgharidus (rakenduskõrgharidus, bakalaureuse- ja magistrikraad) ning õpetajakutse.

Eesmärk: Toetada praeguseid kõrghariduseta ja tulevase õpetajaid õpetaja kvalifikatsiooninõuete täitmiseni jõudmisel.

Võimalused:

- Bakalaureuse- või rakenduskõrgharidusõpingud sõltuvalt aineksest, mida õpetatakse või soovitakse õpetama asuda. Poolelijäänud õpingute puhul on sisulise sobivuse korral võimalik arvestada varasemaid õpinguid ja töökogemust (VÕTA).
- Magistriõpingud õpetajakoolituse erialal. Lõpetajale omistatakse õpetaja, tase 7 kutse.

ÕPIRADA 2:

Õpetajad, kellel on bakalaureusekraad või rakenduskõrgharidus

Sihtrühm: Praegused ja tulevased õpetajad, kellel on bakalaureusekraad või rakenduskõrgharidus või neile vastav kvalifikatsioon. Puudub magistrikraad ja õpetajakutse.

Eesmärk: Toetada I astme kõrgharidusega ja tulevasi õpetajaid ainealase ja pedagoogilise ettevalmistuse saamisel ning õpetajakutse taotlemisel.

Võimalused:

- Magistriõpingud õpetajakoolituse erialal, sõltuvalt erialast ja õppija varasemast taustast võib olla vajalik ainealane täiendamine enne magistriõpinguid või magistriõpingute ajal. Lõpetajale omistatakse õpetaja, tase 7 kutse.

VÕI

- Magistriõpingud mõnel teisel erialal.
- Pedagoogiline ettevalmistus täienduskoolituste, mikrokraadi- ja mikrokvalifikatsiooniprogrammide kaudu (Õpetajate Akadeemia).
- Ainealane ettevalmistus avatud õppe (tasemeõppeained), täienduskoolituste, mikrokraadi- ja mikrokvalifikatsiooniprogrammide kaudu (Õpetajate Akadeemia).
- Õpetajakutse taotlemine Eesti Õpetajate Liidu kaudu.

ÕPIRADA 3:

Õpetajad, kellel on magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon

Sihtrühm: Praegused ja tulevased õpetajad, kellel on magistrikraad või vastav kvalifikatsioon ja puudub ainealane ettevalmistus ja/või pedagoogiline ettevalmistus ning õpetajakutse.

Eesmärk: Toetada magistikraadiga, kuid õpetajakutseta olemasolevaid ja tulevasi õpetajaid ainealase ja/või pedagoogilise ettevalmistuse saamisel ning õpetajakutse taotlemisel.

Võimalused:

- Pedagoogiline ettevalmistus täienduskoolituste, mikrokraadi- ja mikrokvalifikatsiooniprogrammide kaudu (Õpetajate Akadeemia).
- Ainealane ettevalmistus avatud õppe (tasemeõppeained), täienduskoolituste, mikrokraadi- ja mikrokvalifikatsiooniprogrammide kaudu (Õpetajate Akadeemia).
- Õpetajakutse taotlemine Eesti Õpetajate Liidu kaudu.

VÕI

- Magistriõpingud õpetajakoolituse erialal ning võimalus taotleda varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamist (VÕTA). Lõpetajale omistatakse õpetaja, tase 7 kutse.

ÕPIRADA 4:

Õpetajad, kes soovivad vanem- või meisterõpetaja kutset/soovivad alustada õpetamist teises ainevaldkonnas

Sihtrühm: Õpetajad, kellel on õpetaja kvalifikatsiooninõuded täidetud (magistrikraad ja õpetajakutse või doktorikraad), kuid on soov saada vanem- või meisterõpetaja kutset/soov alustada õpetamist teises ainevaldkonnas.

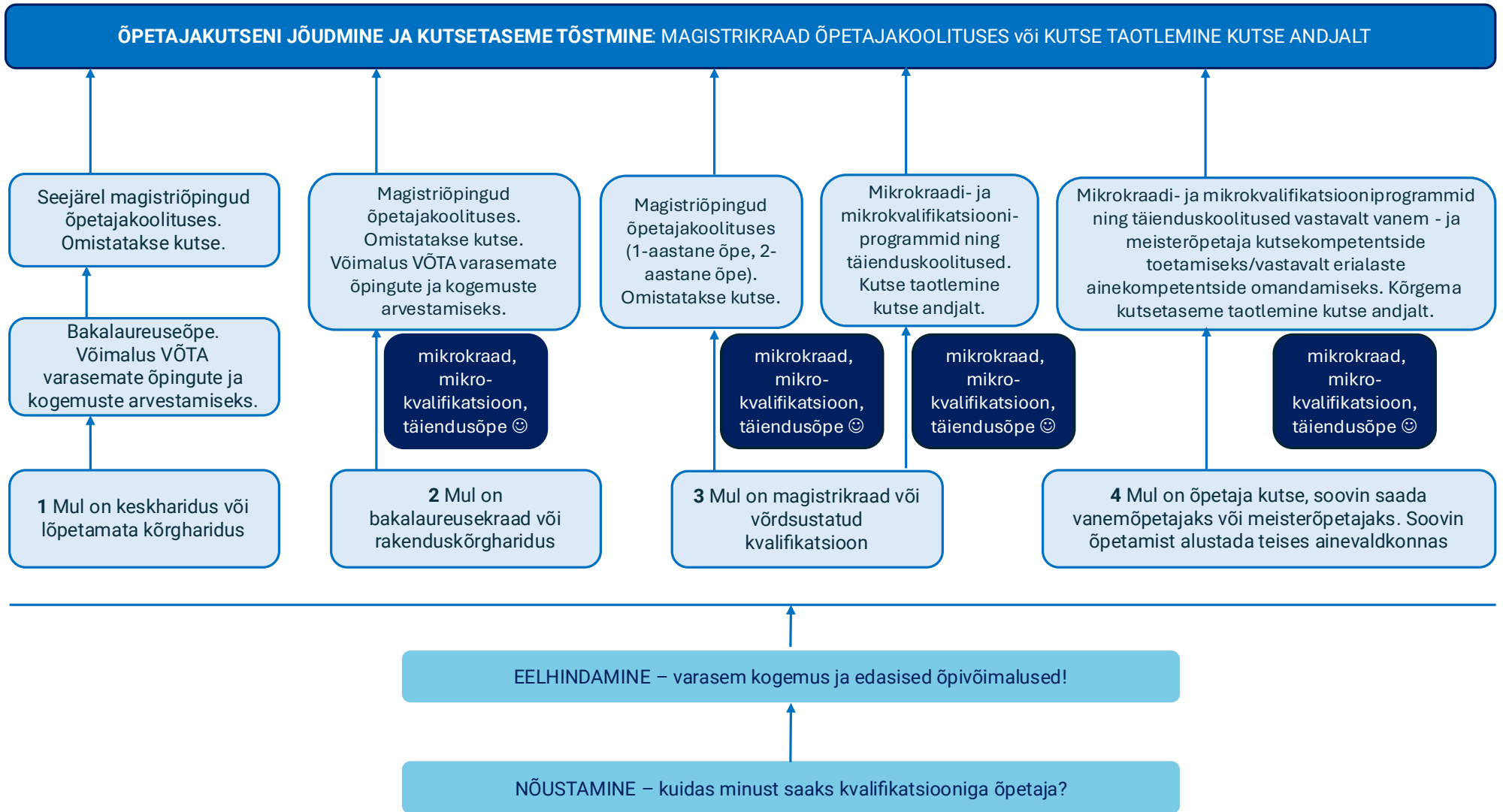
Eesmärk: Toetada kvalifikatsiooniga õpetaja liikumist erialases karjääris.

Võimalused:

- Kaasava hariduse magistriõppekava (tähtajatu vanemõpetaja, tase 7 kutse).
- Magistriõpingud erialal.
- Mikrokraadi-, mikrokvalifikatsiooniprogrammid ja täienduskoolitused, mis vastavad vanem- ja meisterõpetaja kutsekompetentsidele.
- Ainealane ettevalmistus avatud õppe (tasemeõppeained), täienduskoolituste, mikrokraadi- ja mikrokvalifikatsiooniprogrammide kaudu (Õpetajate Akadeemia).
- Kutse taotlemine Eesti Õpetajate Liidu kaudu.

OLULINE – Õpetajate Akadeemia mikrokraadi- ja mikrokvalifikatsiooniprogrammid ning täienduskoolitused on koolis töötavale kõrgharidusega õpetajale tasuta.

- Tutvu erinevate näidete ja võimaluste osas Tartu Ülikooli (<https://pedagogicum.ut.ee/et>) ja Tallinna Ülikooli (<https://www.tlu.ee/opiopetajaks>) pakutavate õpiradade kohta.



Joonis 3. Võimalikud õpirajad õpetajatele

2. Karjäärimudeli astmed

Karjäärimudeli eesmärgiks on **süsteematiseerida õpetaja tööülesanded**, teha nähtavaks erinevad rollid ning luua selge raamistik professionaalseks arenguks nii **vertikaalselt** (karjääriastmete vahel) kui ka **horisontaalselt** (astme sees spetsialiseerudes). Karjääriaste kinnitab õpetaja professionaalset küpsust ja valmisolekut panustada õpetamisse ning kooli arengusse erinevas ulatuses.



Joonis 4. Ülevaade üldhariduse õpetaja karjäärimudelist

Oluline on välja tuua:

- karjäärimudel **ei kohusta** õpetaja astmelt liikuma kõrgemale astmele;
- professionaalne areng võib toimuda ka **õpetaja karjääriastme sees**, rollide ja vastutuse laienemise kaudu;
- Karjääriaste kantakse EHSesse ning see **säilib ka kooli vahetamisel**.

2.1 Alustav õpetaja

Alustava õpetaja karjääriaste toetab õpetajat tööellu sisenemisel ja õpetajatööga kohanemisel. Fookuses on õppimine, katsetamine, refleksioon, professionaalse enesekindluse kujunemine ning kvalifikatsiooni puudumisel ka selle omandamine.

Alustav õpetaja vastab vähemalt ühele tingimustest:

- ✓ omab õpetaja, tase 7 kutset;
- ✓ vastab PGStis kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele, kuid puudub õpetaja, tase 7 kutse;
- ✓ õpib kõrghariduse tasemel õpetajakoolituses;
- ✓ omab või omandab magistrikraadi või sellele vastava kvalifikatsiooni mõnel muul erialal, kuid puudub õpetaja, tase 7 kutse.

Alustav õpetaja:

- võib olla õpetaja, kes asub esmakordselt õpetajana tööle;
- võib olla õpetaja, kes küll juba töötab koolis, kuid ei vasta kvalifikatsiooninõuetele ning õpib samaaegselt õpetajakoolituses ja omandab või omab magistrikraadi, aga puudub kutse;
- vajab teadlikult kujundatud toetavat töökeskkonda, et elada sisse õpetajatöösse, organisatsiooni ja/või omandada nõutavat kvalifikatsiooni.

Näiteid õpetajatöö rollidest ja tegevustest:

- tundide ettevalmistamine ja läbiviimine mentori toel;
- õppijate arengu jälgimine ja õppematerjalide kohandamine;
- erinevate õpetamismeetodite, digivahendite ja hindamisviiside katsetamine;
- regulaarne eneseanalüüs;
- osalemine kooli arendustegevustes õppija rollis.

OLULINE – alustavale õpetajale on oluline tagada tugi ametisse sisseelamisel ja/või vajaliku kvalifikatsiooni omandamisel. Koolijuhi roll on pakkuda selleks igakülgset tuge – mentorit, tugiprogrammi, aega enesetäiendamiseks. Alustava õpetaja töökorraldus kujundatakse nii, et võimaldada keskendumist õpetajaametiga kohanemisele. Üldjuhul ei täida alustav õpetaja klassijuhataja rolli (v.a klassiõpetaja) ega tööta liit- või eriklassidega.

➤ **Õpetaja toetamise põhimõtetest loe lähemalt Alustavat Õpetajat Toetava Kooli [kodulehelt](#).**

Alustav õpetaja ei pea astme omistamiseks taotlust esitama. Alustava õpetaja karjääriaste kehtib kuni kolm aastat.

2.2 Õpetaja

Õpetaja karjääriaste tähistab professionaalselt iseseisvat õpetajat, kes vastab kvalifikatsiooninõuetele, ta on omandanud õpetajatööks vajalikud kompetentsid ning on õpetajana töötanud **vähemalt ühe aasta**.

Õpetaja vastab vähemalt ühele tingimusest:

- ✓ omab õpetaja, tase 7 kutset;
- ✓ vastab PGŠis kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele, kuid puudub õpetaja, tase 7 kutse.

Õpetaja:

- keskendub kvaliteetsesele õpetamisele ja õppijate arengu toetamisele;
- panustab meeskonnatöösse;
- võib arendada oma professionaalset profiili vastavalt kooli vajadustele ja isiklikele tugevustele.

Näiteid õpetajatöö rollidest ja tegevustest:

- õppevara kohandamine ja diferentseerimine, sh hariduslike erivajadustega (HEV) õppijate toetamine;
- lõimitud õppetegevuste ning keele ja aine lõimingu (LAK) metoodika rakendamine;
- digitaalse õppevara loomine ja jagamine;
- koostöö kolleegidega aineühenduse ja kooli tasandil;
- osalemine kooli õppekava arendamises ja muudes arendustegevustes;
- koostöö lapsevanematega.

Õpetaja ei pea astme omistamiseks taotlust esitama. Õpetaja karjääriaste on tähtjatu. **Koolijuht toetab õpetaja professionaalset arengut nii sama astme sees (horisontaalne areng) kui ka liikumisel kõrgematele astmetele.**

2.3. Vanemõpetaja

Vanemõpetaja karjääriaste tähistab õpetajat, kelle roll laieneb õpetamiselt ka kolleegide juhendamisele ja kooli arendustegevuste eestvedamisele.

Vanemõpetaja vastab vähemalt ühele tingimusele:

- ✓ omab vanemõpetaja, tase 7 kutset;
- ✓ vastab vanemõpetaja, tase 7 kutsestandardis kirjeldatud kompetentsidele, kuid puudub vastav kutse.

Vanemõpetaja:

- on professionaalne eeskuju;
- toetab teadlikult kolleegide arengut;
- seob oma tegevuse kooli arengueesmärkidega.

Näiteid õpetajatöö rollidest ja tegevustest:

- koolisiseste õpikogukondade eestvedamine;
- õppekava arenduse koordineerimine ja kolleegide kaasamine;
- koolisiseste koolituste korraldamine;
- koostöö lapsevanematega ning kolleegide juhendamine selles rollis.

Õpetaja esitab astme omistamiseks taotluse: 1) kui õpetaja omab vanemõpetaja, tase 7 kutset, omistab vanemõpetaja karjääriastme direktor (õpetaja esitab taotluse direktorile); 2) kui vanemõpetaja ei oma vastavat kutset, omistab karjääriastme koolipidaja või direktori poolt moodustatud komisjon (õpetaja esitab taotluse ja oma töö analüüsi komisjonile).³

OLULINE – vanemõpetaja karjääriaste omistatakse tähtajaliselt viieks aastaks või kuni kutsetaseme kehtivuse lõpuni. Kui vanemõpetaja karjääriastet omav õpetaja ei taotle uuesti vastavat astet, omistab kooli direktor talle õpetaja astme.

Kohaliku tasandi komisjoni poolt õpetajale omistatud vanemõpetaja karjääriaste kehtib viis aastat. Ka vanemõpetaja, tase 7 kutsetaseme kehtivusaeg on viis aastat (välja arvatud kaasava hariduse vanemõpetaja kutse, mis on tähtajatu). Karjäärimudeli võtmes kasutatakse sõnastust „kuni kutse kehtivuse lõpuni”, kuna õpetaja taotluse esitamise ja astme omistamise aeg võivad kutsetaseme kehtivuse ajast erineda.

³ [Vt peatükk 4.](#)

2.4. Meisterõpetaja

Meisterõpetaja karjääriaste tähistab õpetajat, kellel on sügav õpetamisalane meisterlikkus ning kes panustab oma teadmiste ja kogemusega ka koolist laiemalt, sh üleriiklikul tasandil.

Meisterõpetaja:

- ✓ omab meisterõpetaja, tase 8 kutset.

Meisterõpetaja:

- tegutseb õpetajatöö tipptasemel;
- juhib ja kujundab professionaalset õpetajakultuuri;
- algatab ja veab haridusinnovatsiooni.

Näiteid õpetajatöö rollidest ja tegevustest:

- õpetajate mentorlus ning professionaalse arengu strateegiline toetamine;
- innovaatiliste pedagoogiliste lahenduste ja kooliarendusprojektide juhtimine;
- osalemine piirkondlikes, riiklikes või rahvusvahelistes haridusvõrgustikes;
- metoodikate arendamine;
- praktikate jagamine koolituste, konverentside ja publikatsioonide kaudu;
- õpetajakogukonna professionaalse kultuuri kujundamine.

Õpetaja esitab astme omistamiseks direktorile taotluse (nt e-kiri).

OLULINE – meisterõpetaja karjääriaste on niisamuti tähtjaline ja see kehtib kuni kutsetaseme kehtivuse lõpuni. Kui meisterõpetaja karjääriastet omav õpetaja ei taotle uuesti vastavat astet, omistab kooli direktor talle õpetaja astme.

Meisterõpetaja kutsetaseme kehtivusaeg on viis aastat. Karjäärimudeli kontekstis kasutatakse sõnastust „kuni kutse kehtivuse lõpuni”, kuna õpetaja karjääriastme taotluse esitamise ja astme omistamise aeg võivad erineda kutsetaseme kehtivuse ajast.

3. Soovitused koolijuhile ja koolipidajale

3.1. Karjäärimudeli rakendamise põhimõtted

Karjäärimudeli süsteemne ja teadlik rakendamine on koolijuhi strateegiline tööriist, mis toetab nii organisatsiooni arengut kui ka iga õpetaja professionaalset eneseteostust ja kasvu. Karjäärimudel ei ole üksnes administratiivne raamistik, vaid koostöine protsess, mida kujundatakse ja rakendatakse dialoogis õpetajatega.

Karjäärimudeli rakendamine aitab:

- **Toetada õpetaja professionaalset arengut**, seades arengueesmärgid kooskõlla kooli strateegiliste sihtidega ning arvestades õpetaja individuaalseid tugevusi, huve ja arenguvajadusi. Regulaarne arenguvestlus ja sisuline tagasiside õpetaja tööle on selle protsessi lahutamatud osad.
- **Kujundada õpetajaametile selged rollid ja vastutusosalad**, luues läbipaistva arusaama erinevatest karjäärietappidest, see omakorda toetab õpetajate meeskonnatööd ning aitab väärtustada erinevaid professionaalseid rolle.
- **Toetada õpetajate järelkasvu ja ametis püsimist**, pakkudes selget arenguteed ja võimalusi professionaalseks eneseteostuseks. Koostöine karjääriplaneerimine suurendab õpetajate motivatsiooni ja seotust kooliga.
- **Rakendada õiglast ja läbipaistvat tasustamissüsteemi**, mis lähtub selgelt sõnastatud rollidest, vastutusest ja panusest. Tasustamine peab olema seotud kokkulepitud ootuste ja arengutasemetega ning olema õpetajatele arusaadav ja põhjendatud.

Karjäärimudeli välja töötamisel koolis on soovitatav:

- Kaardistada kõikide õpetajate arengupotentsiaal ja kujundada karjääriastmetele vastavad ametikohad ja tööjaotus nii, et karjäärimudeli rollid väljenduksid selgelt igapäevastes tööülesannetes.
- Mõtestada karjäärimudeli põhimõtted lähtudes oma kooli kontekstist ning kirjeldada need palgakorralduse põhimõtetes või soovi korral eraldi dokumendina.
- Kasutada õpetaja ja vanemõpetaja, tase 7 ning meisterõpetaja, tase 8 kutsestandardeid alusena õpetajate tööülesannete ja ametijuhendite kirjeldamisel ning rollide kokkuleppimisel.
- Siduda õpetaja, vanemõpetaja ja meisterõpetaja karjääriastmed konkreetsete kooli arengueesmärkidega. Vajalik on, et koolijuht mõtestab koos õpetajatega läbi, milliseid kompetentse ja vastutusvaldkondi kool strateegiliselt vajab – näiteks mentorlus, HEV- ja LAK-õppe arendamine, digipädevuse edendamine või õpikogukondade juhtimine. Kõrgem karjääriaste ei ole üksnes tunnustus, vaid tähendab selgelt kokkulepitud ja nähtavat panust kooli arengusse. Näiteks võib meisterõpetaja lisaks õppetöle täita arendusjuhi rolli või panustada juhtkonna töösse.
- Võimaldada alustavale õpetajale regulaarset tuge töösse sisseelamisel ja enesearengus (mentor, väiksem vastutus, aeg enesearenguks, [vt ka peatükk 2.1.](#))
- Rakendada karjäärimudelit pideva juhtimisprotsessina, mitte ühekordse otsusena. Lõimida karjäärimudel õpetajate koostöö- ja arenguvestluste süsteemi ning

arutada õpetajaga regulaarselt nende arengueesmärke, võimalikke rolle ja järgmisi professionaalse arengu samme. Oluline on jälgida karjääriastmete kehtivusaegu ja planeerida uued taotluste ajad aegsasti (*vanem- ja meisterõpetaja karjääriastme puhul saadab EHIS koolile automaatteavituse 3 kuud enne karjääriastme kehtivuse lõppu*).

- Töötada koolis välja karjäärimudelil lähtuv palgasüsteem, mis on läbipaistev, õiglane ja õpetajatele arusaadav. 2026. aastal on õpetaja riiklik töötasu alammäär 1970 eurot. Karjääriastmete omistamisel lähtuda järgmistest palgakoefitsientidest:
- Alustav õpetaja ja õpetaja – 1,0 ehk 1970 eurot.
- Vanemõpetaja – 1,1 (vähemalt 10% kõrgem palk) ehk 2167 eurot.
- Meisterõpetaja – 1,3 (vähemalt 30% kõrgem palk) ehk 2561 eurot.

Õpetajate töö- ja palgakorralduse kohta loe lähemalt [SIIT](#).

- Määrata õpetajale töötasu karjääriastmete alusel. Karjääriastmete rakendamisega seotud diferentseerimiskomponent suunata karjäärimudeli rakendamise toetamiseks ja õpetajatele arenguvõimaluste loomiseks, mitte üksnes lisaülesannete katteks.
- Korralda teavitustegevusi õpetajatele, et tagada nende ühine arusaam karjäärimudelile vastavast töö- ja palgakorraldusest ning hoida õpetajaid kursis vastavate muudatustega koolis, sh
- tutvustada õpetajatele karjäärimudeli eesmärki ja karjääriastmeid;
- selgitada karjääriastmete omistamise tingimusi;
- anda ülevaade vanemõpetaja ja meisterõpetaja astme taotlemise võimalustest, astmete kehtivusest ja palgakoefitsientidest.

3.2. Karjäärimudeli rakendamise sammud koolis

1. märtsil jõustus VV määrus „**Karjääriastmete nimetused ja palgakoefitsiendid ning karjääriastmete omistamise tingimused**“. Alates 1. juunist 2026 kohaldub karjäärimudel ka kutseõppeasutuste üldharidusainete õpetajatele, samal ajal jõustub samuti kutseõpetajate karjäärimudel.

Soovitav on eelnevalt põhjalikult tutvuda määruse sisuga [SIIN](#), sh:

- astmete omistamise tingimustega (§ 4–6, § 9);
- direktori otsustusõiguse ja tähtaegadega;
- komisjoni moodustamise nõuetega (§ 7,8 ja § 15);
- palgakoefitsientidega (§ 12);
- määruse rakendussätetega (§ 13–16).

Õpetajate karjäärimudeli rakendamine koolis toimub **etapiviisiliselt**.

Selleks, et määrata kõikidele õpetajatele vastavalt kehtestatud karjäärimudelile karjääriaste, on soovitatav läbi viia koolis järgmised ettevalmistavad tegevused.

1. Karjäärimudeli tingimustest lähtuvalt kogu kooli õpetajate kaardistamine (soovituslik loetelu):

- tööleping ja koormus, sh lisäülesanded;
- ametikoht ja tööülesanded;
- töötasu;
- kvalifikatsioonile vastavus;
- karjääriastmete tingimustele vastavus;
- kutse olemasolu (õpetaja, tase 7; vanemõpetaja, tase 7; meisterõpetaja tase, 8);
- kas õpetaja on alustav (esmakordselt õpetajana töötav);
- kas õpetaja õpib õpetajakoolituses, omab või omandab magistrikraadi;
- kas töösuhte aluseks on tähtajatu või tähtajaline tööleping või võlaõigusliku lepinguga õppeteenuse pakkumine;
- muud koolile vajalikud tingimused (nt täiendkoolituse vajadus).

Selle põhjal on kooli direktoril võimalik otsustada, kellele:

- rakenduvad või ei rakendu karjäärimudeli tingimused;
- saab koolijuht omistada karjääriastme taotluseta ja kelle on vajalik esitada karjääriastme omistamiseks taotlus;
- rakenduvad üleminekusätted (§ 13–§ 16).

Karjäärimudel rakendub õpetaja ametikohal töötavatele õpetajatele ning karjäärimudelit ei rakendata:

- 1) töötajatele, kes töötavad koolis mõnel muul ametikohal, kuid kellega on sõlmitud kokkulepe õpetaja töö tegemiseks (näiteks juhid ja tugispetsialistid) või;
- 2) võlaõigusliku lepinguga õppeteenuse pakkujatele.

2. Karjääriastmete omistamine õpetajatele

Õpetajapoolse taotluseta omistab kooli direktor järgmised karjääriastmed:

- **alustava õpetaja aste** õpetajatele, kes vastavad § 4 tingimustele;
- **õpetaja aste** õpetajatele, kes vastavad § 5 tingimustele.

Õpetaja kirjaliku taotluse alusel omistab direktor järgmised karjääriastmed:

- **vanemõpetaja aste** õpetajale, kes vastab § 6 tingimustele;
- **meisterõpetaja aste** õpetajale, kes vastab § 9 tingimustele.

Karjääriastmete omistamise otsused vormistatakse **direktori käskkirjaga**. Mõistliku halduskoormuse tagamiseks on soovitatav **esmakordsel rakendamisel** vormistada karjääriastmed ühe aktiga samaaegselt kõikidele õpetajatele.

- Õpetajale omistatud karjääriaste kantakse **Eesti hariduse infosüsteemi** (§ 10) direktori määratud vastutava inimese poolt (sarnaselt kõikidele teistele õpetajaid puudutavatele EHISe kannetele).⁴
- Järgnevatel aastatel toimub karjääriastmete uuendamine **vastavalt vajadustele**, näiteks kui kooli asub tööle uus õpetaja või õpetaja on esitanud taotluse kõrgema karjääriastme omistamiseks või muutub omistatud karjääriastme tähtaeg.

3. Üleminekusätted ja tähtajad karjäärimudeli jõustumise hetkel

- ÕPETAJA karjääriaste omistatakse kõigile kvalifikatsioonile vastavatele õpetajatele hiljemalt **30 kalendripäeva jooksul**.
- VANEMÕPETAJA ja MEISTERÕPETAJA karjääriaste omistatakse õpetajale, kes omab 1. märtsi seisuga vastavat kehtivat kutset ([kutseregistris](#)) hiljemalt **30 kalendripäeva jooksul**.

OLULINE – õpetajatele, kes töötavad 1. märtsi seisuga põhikoolis või gümnaasiumis ning kellel on vastav kutse, omistatakse hiljemalt 1. aprilliks vanemõpetaja või meisterõpetaja aste ilma **taotlust esitamata**.

- **Kvalifikatsiooninõuetele vastavale** ALUSTAVALE ÕPETAJALE saab direktor omistada hiljemalt **1. aprilliks 2026** ALUSTAVA ÕPETAJA karjääriastme.
- **Kvalifikatsiooninõuetele mittevastavale** ALUSTAVALE ÕPETAJALE omistab direktor karjääriastme koos töölepingu tingimustes kokku leppimisega **hiljemalt 1. septembriks 2026**. Astme omistamise aeg on seotud kuni kolmeaastase tähtajalise töölepingu sõlmimisega. Kuna nii alustava õpetaja astme omamise kui ka ühekordse kuni kolmeaastase tähtajalise töölepingu sõlmimise tingimused on samad, on otstarbekas, et astme kehtivus ja tähtajalise töölepingu periood ajaliselt kattuvad.

OLULINE – alustava õpetajana käsitletakse karjäärimudeli järgi ka õpetajat, kes on küll töötanud koolis vähemalt ühe aasta, kuid ei vasta õpetaja kvalifikatsiooninõuetele, ent täidab alustava õpetaja karjääriastme omistamise tingimusi, st läbib õpetajakoolitust, omab või omandab magistrikraadi.

3.3. Karjäärimudeli rakendamine ja töösuhted

Vastavalt põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse §74 tuleb kooli direktoril kinnitada koolitöötajate koosseis koolipidaja kehtestatud korras ning määrata kindlaks kooli töökorralduse reeglites, ametijuhendites ja töölepingutes nende õigused, kohustused ja vastutus.

Õpetajaga sõlmib, muudab ja lõpetab töölepingud kooli direktor vastavalt töölepinguseaduses sätestatud tingimustele.

Õpetajate ning teiste õppe- ja kasvatusalal töötavate inimeste ametikohtade täitmiseks korraldab direktor avaliku konkursi. Konkursi läbiviimise korra kehtestab kooli hoolekogu direktori ettepanekul.

⁴ Vt LISA. [Karjääriastmete märkimine EHISes](#).

Kui õpetaja vaba ametikoha täitmiseks korraldatud konkursil ei leita kvalifikatsiooninõuetele vastavat õpetajat, siis võib direktor sõlmida kuni üheaastase tähtjalise töölepingu inimesega, kes:

- omab vähemalt keskharidust;
- omab piisavat kvalifikatsiooni ja pedagoogilist kompetentsust kooli õppekava õpieesmärkide ja õpitulemuste tagamiseks;
- vastab eesti keele oskuse nõuetele vastavalt keeleseadusele.

Sellisel juhul tuleb aasta jooksul korraldada uus avalik konkurss.

Tähtjaline tööleping kuni kolmeks aastaks

Vastavalt põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74 (7¹) võib direktor ühe korra sõlmida tähtjalise töölepingu kuni kolmeks aastaks õpetajaga, kes:

- 1) läbib kõrghariduse tasemel õpetajakoolitust või
- 2) omab või omandab magistrikraadi või sellele vastavat kvalifikatsiooni.

OLULINE – „kuni“ tähendab töölepingu maksimaalset pikkust, kuid lepingu võib sõlmida ka lühemaks perioodiks. Karjäärimudeli rakendamisel tähendab see, et kvalifikatsiooninõuetele mittevastav õpetaja asub koolis tööle alustava õpetaja karjääriastmel ning temaga sõlmitakse tähtjaline tööleping ning võimaldatakse nõuete täitmiseks kokkulepitud aeg. Õpetajal on võimalik asuda õppima õpetajakoolituse või muu eriala magistriõppesse või omades magistrikraadi taotleda piisava õpetajatöö kogemuse (nõutav vähemalt üks aasta) põhjal õpetaja, tase 7 kutset.

Tähtjalise töölepingu sõlmimisel tuleb direktoril hinnata õpetaja võimekust tagada õppe kvaliteet, kavandada tegevused ja tugi õpetajatele kvalifikatsiooninõuete täitmiseks. Kõik vastavad kokkulepped peavad olema dokumenteeritud (nt õpetaja ametijuhendis) ja osapooltele läbipaistvad.

Tähtjaline tööleping lõpeb kokkulepitud tähtaja saabumisel või poolte kokkuleppel varem. Kehtiv seadus ei võimalda juba sõlmitud tähtjalist töölepingut automaatselt pikendada ega muuta seda tähtajatuks ilma õpetaja ametikoha täitmiseks uut avalikku konkursi korraldamata.

Seetõttu tuleb kehtiva tähtjalise töölepingu lõppemisel korraldada õpetaja ametikoha täitmiseks uus avalik konkurss. Kui õpetaja täidab temaga sõlmitud kuni kolmeaastase töölepingu kestel või selle lõpuks kvalifikatsiooninõuded, võib direktor pärast avaliku konkursi läbimist sõlmida temaga tähtjatu töölepingu.

OLULINE – direktor ei saa tähtjalist töölepingut ilma avalikku konkursi korraldamata automaatselt õpetaja kvalifikatsiooninõuete täitmisel tähtajatuks töölepinguks ümber vormistada. Samuti ei ole võimalik üheaastast tähtjalist töölepingut automaatselt pikendada kolmeaastaseks.

Kui õpetaja ei ole temaga sõlmitud kuni kolmeaastase tähtjalise töölepingu lõpuks kvalifikatsiooninõudeid täitnud ja avalik konkurss nõuetele vastava inimese leidmiseks ebaõnnestub, võib temaga sõlmida edaspidi kuni üheaastase tähtjalise töölepingu.

Õpingute katkestamine tähtjalise töölepinguga töötamise ajal

Õpingute katkestamine ei ole eraldi alus töölepingu ülesütleamiseks, kuid tähtjalise töölepingu saab vajadusel alati lõpetada poolte kokkuleppel (vt töölepingu seaduse § 79). Kui õpetaja ei täida

alustava õpetaja karjääriastme tingimusi saab direktor soovi korral avaliku konkursi korraldamise järel õpetajaga sõlmida kuni üheaastase tähtajalise töölepingu põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74 lõike 7 alusel.

Akadeemilise puhkuse kasutamine tähtajalise töölepinguga töötamise ajal

Akadeemiline puhkus ei ole töölepingu seaduse tähenduses puhkuseliik ega mõjuta töölepingu kehtivust. Leping lõpeb lepingus kokkulepitud tähtajal ning edaspidi on võimalik õpetajaga konkursi korraldamise järel sõlmida kuni ühe aasta pikkune tähtajaline leping.

Vanemapuhkuse kasutamine tähtajalise töölepinguga töötamise ajal

Karjäärimudeli rakendamine ei muuda kehtivaid tingimusi. Vanemapuhkusel olemine ei pikenda automaatselt tähtajalist töölepingut. Leping lõpeb lepingus kokkulepitud tähtajal ning edaspidi on võimalik õpetajaga konkursi korraldamise järel sõlmida kuni ühe aasta pikkune tähtajaline leping.

Töötasu alammäär

Riiklik töötasu alammäär laieneb üksnes kvalifikatsiooninõuetele vastavatele õpetajatele ning neile, kes vastavad põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74 lõikes 7¹ sätestatud tingimustele ehk õpetajatele, kes õpivad õpetajakoolituses, omavad või omandavad magistrikraadi.

4. Vanemõpetaja karjääriastme komisjon

Vanemõpetaja karjääriastme komisjon on haldusorgan, mis lähtub oma töös haldusmenetluse seaduse üldistest põhimõtetest.

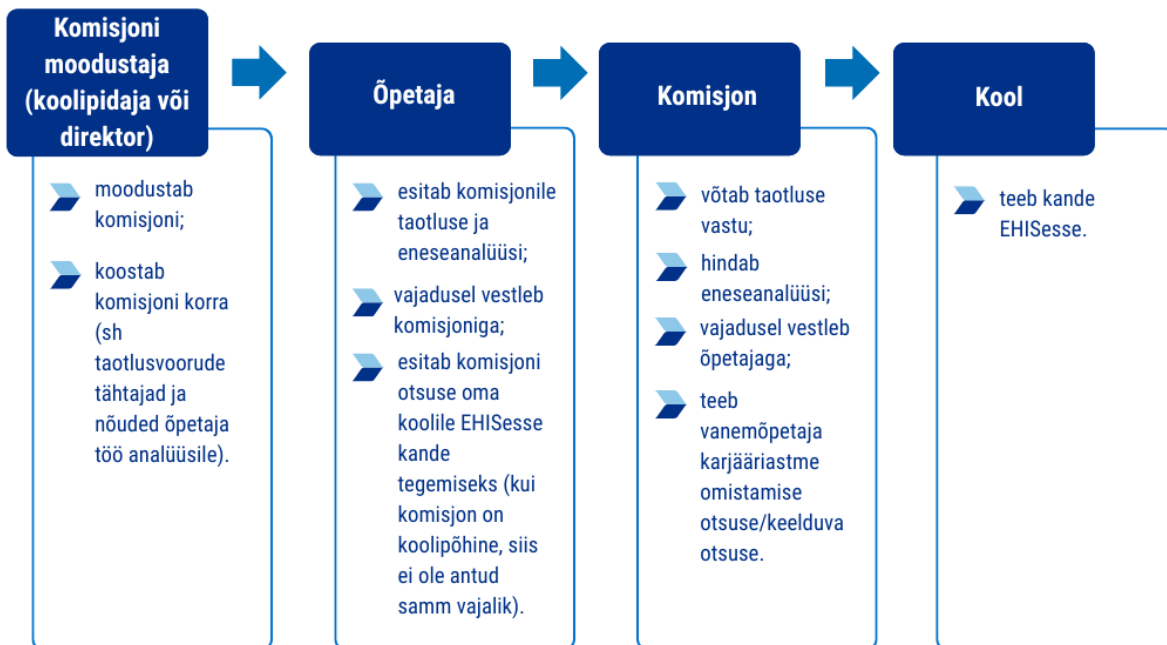
Vanemõpetaja karjääriastet saab õpetajale omistada kahel juhul:

- 1) õpetaja omab vanemõpetaja, tase 7 kutset;
- 2) õpetaja vastab vanemõpetaja, tase 7 kutsestandardis kirjeldatud kompetentsidele, kuid puudub vastav kutse.

See tähendab, et vanemõpetaja karjääriastme võib omistada ka õpetajale, kellel formaalset vanemõpetaja kutset ei ole, kuid kes on oma oskuste ja pädevustega saavutanud kutsestandardis kirjeldatud taseme. Sellisel juhul omistab vanemõpetaja karjääriastme koolipidaja või pidaja volitusel direktori poolt moodustatud komisjon.

Esimeste sammudena on oluline kaardistada võimalikud õpetajad, kellel on olemas kvalifikatsioon ja töökogemus (võimalik on kasutada juba eespool väljatoodud ülevaadet), et taotleda vanemõpetaja karjääriastet.

- Koolipidaja moodustab vanemõpetaja karjääriastme omistamiseks komisjoni. Pidaja volitusel võib komisjoni moodustada ka kooli direktor. Vanemõpetaja karjääriastme omistamise komisjon moodustatakse **hiljemalt 1. septembriks 2026**.
- **Komisjoni** (§ 7) kuuluvad direktor, koolipidaja esindaja ja vanem- või meisterõpetaja või nende puudumisel õpetaja karjääriastet omav õpetaja.
- Komisjon valmistab ette **komisjoni korra**, sh taotluste esitamine, läbivaatamine, nõuded töö analüüsile vastavalt vanemõpetaja kutsestandardile ning otsustusprotsessi ja otsuse vormistamise (§ 8) jms. Taotluse esitamine toimub voorupõhiselt ning taotluse saab esitada üksnes komisjoni välja kuulutatud taotlusvooru ajal. Komisjonilt on kohustus kuulutada vähemalt üks kord aastas välja vanemõpetaja astme taotlusvoor ning määrata taotluse esitamise tähtaeg. Kui taotlusvoorus ühtegi taotlust ei esitata, ei ole komisjonil kohustust koguneda.
- Õpetaja esitab komisjonile taotluse ja oma töö analüüsi, milles lähtub vanemõpetaja, tase 7 kirjeldatud õpetajatöö komponentidest (**eneseanalüüsi koostamise soovituslik juhend õpetajale LISAS 1**).
- Komisjon hindab kahe kuu jooksul õpetaja esitatud töö analüüsi ning vajadusel viib õpetajaga läbi vestluse (**õpetaja eneseanalüüsi hindamise soovituslik juhend LISAS 2**).



Joonis 5. Vanemõpetaja karjääriastme komisjoniga seotud protsess

LISA 1. Eneseanalüüsi koostamise soovituslik juhend õpetajale

Juhend on mõeldud õpetaja toetamiseks eneseanalüüsi koostamisel, mis on vajalik vanemõpetaja karjääriastme taotlemiseks. Eneseanalüüsi eesmärk on hindamiskomisjonile tõendada, kuidas vanemõpetaja ülesannete täitmiseks vajalikud kompetentsid töös avalduvad. Mainitud kompetentsid on kirjeldatud vanemõpetaja, tase 7 kutsestandardis, mis on leitav [siit](#). Kutsestandardite võrdlustabel on leitav iga standardi lõpus olevatest lisadest.

Kohustuslikke kompetentse on kutsestandardis neli: **enesehoiu ja professionaalsuse tagamine, õppijate toetamine, enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine ning panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis.**

Eneseanalüüs moodustab vanemõpetaja karjääriastme taotlemise tähtsaima osa. Eneseanalüüs on õpetamispraktika, professionaalse arengu ja töö tulemuste peegeldus, mis lähtub küsimustest, kuidas ja miks õpetaja õpetab ning mida peaks praktikas muutma või edasi arendama. See on analüüs, mis seob kogemused eesmärkide, tõendite ja arenguvajadustega.

Head eneseanalüüsi iseloomustavad järgmised tunnused:

- ✓ selge ja loogiline struktuur,
- ✓ refleksioon on sisukas ja analüütiline,
- ✓ seos kutsestandardis kirjeldatud kompetentsidega,
- ✓ mõju selge esiletoomine.

Kuigi karjääriastme taotlemine põhineb kutsestandardil, on see loominguine protsess, mille käigus saab esile tuua õpetaja eripära.

Iga tõendi juurde, mida kompetentsi avaldumisest tuuakse, lisatakse seos kutsestandardiga ja mõju, mida see on õpetajatööle ja seeläbi õpilasele omanud.

Eneseanalüüsi on võimalik teha erinevates formaatides. See võib olla näiteks koduleht, e-portfoolio või analüütiline Word-i dokument koos tõendusmaterjaliga.

Eesti Õpetajate Liit on kutsehindamise protsessis kasutanud e-portfooliod, mille Google Sites keskkonda loodud näidised on leitavad [siit](#).

Võib kasutada ka mõnda muud keskkonda (nt WordPress), aga tuleb arvestada, et eneseanalüüs sisaldab erinevaid tõendusmaterjale (pildid, töölehed, õpilaste/vanemate tagasiside, projektidokumendid jms).

Kompetentside tõendamisel lähtutakse kolmest etapist:



Vanemõpetajal on kompetentsid, et täita lisaks professionaalsele õpetamisele ka muid funktsioone. Näiteks võivad lisanduda mentorlus, vastutus kooli tasandi arendustöö eest ja õpikogukondade eestvedamine. Põhjalikumalt avatakse vanemõpetaja rolli käesoleva juhendi peatükis 2.3.

Lisaks on vanemõpetaja kutsestandardis kirjeldatud õpetajatöökõs vajalikud **üldoskused** – need on samuti kompetentside juurde lisatud.

Eneseanalüüsi kaudu avab ja tõendab õpetaja järgmisi kompetentse:

Enesehoiu ja professionaalsuse tagamine

1. **Tervise hoidmine** – õpetaja kirjeldab, kuidas hoolitseb enda vaimse, füüsilise, sotsiaalse ja emotsionaalse heaolu eest. Toob näite, kuidas selles ka kolleegi toetab.
2. **Tasakaalu hoidmine** – õpetaja selgitab näidete kaudu, mida tähendab enda töö- ja eraelu tasakaalus hoidmine ja kuidas seda tagada püüab. Analüüsib, kuidas selles kolleegi toetab.
3. **Karjääriritee kujundamine** – õpetaja lisab enda karjääriritee, mis tugineb professionaalse tegevuse refleksioonil. Toob näiteid, kuidas toetab kolleegide reflekteerimisel ning karjääriritee kujundamisel.
4. **Teadmiste ajakohastamine** – õpetaja lisab mõne õpetamis- ja õppimisalase uuenduse või uuringu, millega on kokku puutunud. Toob näiteid, kuidas on kolleegide õppimist ja arengut toetanud.
5. **Uurimusliku lähenemise rakendamine enda professionaalsuse arendamiseks** – õpetaja avab, mida tähendab uurimusliku lähenemise rakendamine enda professionaalsuse arendamiseks. Toob näiteid tegevustest ja projektidest, mida on enda organisatsioonis või piirkonnas algatanud ja läbi viinud.
6. **Õppimisoskus (üldoskus)** – õpetaja avab näidete kaudu, kuidas valib ja kohandab tõhusaid õpistrateegiaid, et omandada uusi pädevusi ning suuta eesmärgipäraselt juhtida õppimisega seotud motivatsiooni ja emotsioone.
7. **Innovatsioonipädevus (üldoskus)** – õpetaja avab näidete kaudu, kuidas läheneb probleemidele eri vaatenurkadest, otsib neile loovaid ja tõhusamaid lahendusi.

Õppijate toetamine

1. **Õppijate tundmaõppimine** – õpetaja toob näiteid meetoditest, mida on kujundanud õppijate eripära väljaselgitamiseks ning arvestamiseks enda organisatsiooni tasandil.
2. **Õpetamise kavandamine ja õpetamine** – õpetaja toob näiteid ja lisab selgitused, mille alusel on õppetööd kohandanud. Kirjeldab enda rolli õppekava arenduses, kuidas juhendab ja toetab kolleege õppetöö kohandamises.
3. **Õppevara valimine, kohandamine, koostamine ja jagamine** – õpetaja kirjeldab, mida väärtustab õppevara juures. Toob näiteid enda kasutatud ja koostatud õppevarast.
4. **Ainesisu käsitlemine** – õpetaja selgitab, kuidas tekitab enda aine vastu huvi ja toob selle kohta konkreetseid näiteid.
5. **Üldpädevuste arendamine** – õpetaja toob näiteid, kuidas enda tundides või tunniväliselt õppijate üldpädevusi arendab. Õpetaja analüüsib organisatsiooni tasandil loodud võimalusi õppijate üldpädevuste arendamiseks.
6. **Koostööoskus (üldoskus)** – õpetaja avab näidete kaudu, kuidas seab teistega ühiselt eesmärgid ning teeb nende saavutamise nimel tõhusat koostööd, arvestades poolte vajaduste ja seisukohtadega.
7. **Analüüsi- ja sünteesioskus (üldoskus)** – õpetaja avab näidete kaudu, kuidas mõtestab protsesse, nähtusi ja nendega seotud pooli ning loob saadud teadmistest uusi tervikuid ja teeb järeldusi.

Enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine

1. **Koostöö kolleegidega oma organisatsioonis** – õpetaja lisab näiteid koostööst kolleegidega ja analüüsib, mis mõju see on tema tööle avaldanud.
2. **Kolleegide professionaalse arengu toetamine** – õpetaja toob näiteid, kuidas toetab kolleegide professionaalset arengut. Õpetaja analüüsib enda panust koostöise õppimise toetamisse ja õpikogukondade juhtimisse.
3. **Väärtustest lähtumine (üldoskus)** – õpetaja kirjeldab, milliseid üldnimikke väärtusi ja põhimõtteid oma tegevuses järgib.
4. **Suhtlemisoskus (üldoskus)** – õpetaja avab näidete kaudu, kuidas loob, hoiab ja arendab teiste inimestega usaldusväärseid ning koostööle suunatud suhteid, toetades positiivset ja mõistvat suhtluskeskkonda.

Panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis

1. **Koostöö ja panustamine valdkonna- või erialaühenduste töösse** – õpetaja kirjeldab näidete abil, kuidas panustab enda valdkonna- ja/või erialaühenduse töösse. Avab ka põhjuseid, miks see on oluline.
2. **Koostöö sidusrühmadega ja võrgustikutöö** – õpetaja toob näiteid koostööst kohalike avaliku või erasektori partneritega ning selgitab, mida selline koostöö annab ja milliseid kohustusi või pingutusi see eeldab.

3. **Õpetaja elukutse positiivse kuvandi kujundamine** – õpetaja toob näiteid, kuidas on ühiskonnas eeskujuks õpetaja elukutsest positiivse kuvandi kujundamisel.
4. **Pedagoogilise teadmuse levitamine ühiskonnas** – õpetaja toob näiteid erinevatel haridusvaldkonna avalikel üritustel, uurimis- ja/või projektirühmades osalemisest ja pedagoogilise teadmuse levitamisest. Kirjeldab, miks see on oluline.
5. **Säilenõtkus (üldoskus)** – õpetaja avab näidete kaudu, kuidas tuleb toime muutustega nii tunnete, mõtete kui ka käitumise tasandil, reageerides adekvaatselt ja asjalikult ning taastades enesehoiuks vajaliku tasakaalu.
6. **Digipädevus (üldoskus)** – õpetaja avab näidete kaudu, et suhtub positiivselt digivahendite, -keskkondade ja -sisu tähenduslikku eesmärgipärasesse ja vastutustundlikku kasutamisse. Toob välja, milliseid digipädevusi oma töös vajab ja milliseid plaanib järgmisena edasi arendada.

LISA 2. Õpetaja eneseanalüüsi soovituslik hindamisjuhend

Juhend toetab koolipidaja või pidaja volitusel direktori poolt moodustatud komisjoni vanemõpetaja karjääriastme taotlemisel esitatud eneseanalüüsi hindamisel.

Komisjoniliikmed peavad enne hindama asumist tutvuma järgmiste dokumentidega:

1. õpetaja eneseanalüüsi juhend (LISA 1);
2. vanemõpetaja, tase 7, kutsestandard (leitav [siit](#)).

Vanemõpetaja karjääriastme taotlemisel hinnatakse nelja kohustuslikku kompetentsi koos alakompetentsidega ja kaheksat üldoskust. Juhendi loomisel on Eesti Õpetajate Liidu loal kasutatud kutse andja koostatud hindamiskriteeriumite ja hindamislehtede vorme.

Kõik hindamiskomisjoni liikmed hindavad üksteisest sõltumatult taotleja kompetentside vastavust kutsestandardile. Komisjoniliige hindab iga alakompetentsi (vorm H1) ja seejärel koondina kohustuslikke kompetentse skaalal:

JAH – kompetents on tõendatud

EI – kompetents on tõendamata

? – kompetentsi tõendamine vajab täiendamist

Kui kompetents ei leia tõendamist või vajab täiendamist, tuleb põhjendus kirja panna vormil olevasse kommentaaride lahtrisse.

Seejärel kujundavad komisjoniliikmed ühiselt edasiside taotlejale ning hindamiskomisjoni otsuse ehk ettepaneku karjääriastme määramise või mittemääramise kohta (vorm H2). Positiivse otsuse tegemiseks ei ole nõutav kõigi alakompetentside täielik tõendamine, piisab valdava osa alakompetentside tõendamisest. Küll aga peavad tõendatud saama kõik neli kohustuslikku kompetentsi.

Komisjonil on õigus taotlejaga läbi viia vestlus või kasutada mõnd muud formaati selleks, et õpetaja eneseanalüüs saaks vajalikud täiendused. Vestluse käigus on võimalik esitada küsimusi taotleja eneseanalüüsi ja õpetajatöö kohta, mis lisatakse samuti kommentaaride lahtrisse vormil H1.

Karjääriastme taotlejal on õigus hindamiskomisjoni otsus vaidlustada haldusmenetluse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

Hindamiskriteeriumid

Tegevusnäitaja kutsestandardist	Kompetentside tõendamine
I Enesehoiu ja professionaalsuse tagamine	
1. Tervise hoidmine – hoolitseb enda vaimse, füüsilise, sotsiaalse ja emotsionaalse heaolu eest ning toetab selles kolleegi.	Kirjeldab, kuidas enda vaimse, füüsilise, sotsiaalse ja emotsionaalse heaolu eest hoolitseb. Toob näiteid, kuidas selles ka kolleegi toetab.

2.	Tasakaalu hoidmine – hoolitseb enda töö- ja eraelu tasakaalu eest ning toetab selles kolleegi.	Selgitab näidete kaudu, mida tähendab tema jaoks töö- ja eraelu tasakaalus hoidmine. Analüüsib, kuidas selles kolleegi toetab.
3.	Karjäärirtee kujundamine – kujundab teadlikult enda kui õpetaja karjäärirteed ja õppimist, toetudes enda professionaalse tegevuse refleksioonile. Toetab kolleege reflekteerimisel ning karjäärirtee kujundamisel.	Lisab enda karjääriplaani, mis tugineb professionaalse tegevuse refleksioonil. Toob näiteid, kuidas toetab kolleege reflekteerimisel ning karjäärirtee kujundamisel.
4.	Teadmiste ajakohastamine – hoiab ennast kursis valdkonna ning õpetamise-ja õppimisalaste uuenduste, teaduskirjanduse ja uuringutega ning toetab kolleegide õppimist ja arengut.	Kirjeldab mõnd õpetamise ja õppimisalast hiljutist uuendust või uuringut, millega on praktikas kokku puutunud. Toob näiteid, kuidas see kogemus on kolleegide õppimist ja arengut toetanud.
5.	Uurimusliku lähenemise rakendamine enda professionaalsuse arendamiseks – analüüsib ja täiustab enda õpetamisoskust, rakendades uurimuslikku lähenemist. Algatab ning viib läbi tegevusi ja projekte oma organisatsioonis või piirkonnas.	Avab, mida tähendab tema jaoks uurimusliku lähenemise rakendamine enda professionaalsuse arendamiseks. Toob näiteid tegevustest ja projektidest, mida on oma organisatsioonis või piirkonnas algatanud ja läbi viinud.
Üldoskused		
	Õppimisoskus	Avab näidete kaudu, kuidas valib ja kohandab teadlikult tõhusaid õpistrateegiaid, et omandada uusi pädevusi ning suuta eesmärgipäraselt juhtida õppimisega seotud motivatsiooni ja emotsioone.
	Innovatsioonipädevus	Avab näidete kaudu, kuidas läheneb probleemidele eri vaatenurkadest, otsib neile loovaid ja tõhusamaid lahendusi.

II Õppijate toetamine		
1.	Õppijate tundmaõppimine – õpib tundma iga õppijat ja õppijate rühma, sh nende eripärasid, ja toetab selles kolleege. Kujundab meetodeid õppijate eripära väljaselgitamiseks ning arvestamiseks oma organisatsiooni tasandil.	Toob näiteid meetoditest, mida on kujundanud õppijate eripära väljaselgitamiseks ning arvestamiseks oma organisatsiooni tasandil.
2.	Õpetamise kavandamine ja õpetamine – kavandab õpetamist pedagoogiliselt asjatundlikult, lähtudes õppekavast. Käsitleb õppeprotsessi kui tervikut ning kohandab seda, lähtudes õppijate vanusest, võimetest, vajadustest ning vaimsest ja füüsilisest heaolust.	Toob näiteid ja lisab selgitused, mille alusel on õppetööd kohandanud. Kirjeldab enda rolli õppekava arenduses, kuidas juhendab ja toetab kolleege selles.
4.	Õppevara valimine, kohandamine, koostamine ja jagamine – valib, kohandab, koostab ja jagab õppijatele kohast õppevara, arvestades õppijate eripärasid, ning toetab selles kolleege.	Kirjeldab, mida väärtustab õppevara juures. Toob näiteid enda kasutatud ja koostatud õppevarast.
5.	Ainesisu käsitlemine – käsitleb ainesisu teadus- ja tõenduspõhiselt ning tekitab aine vastu huvi ja toetab sügavat õppimist. Toetab ainesisu mõtestamisel ja aine vastu huvi tõstmisel kolleege.	Selgitab, kuidas tekitab enda aine vastu huvi ja toob selle kohta konkreetseid näiteid.
6.	Üldpädevuste arendamine – toetab õppijate üldpädevuste arengut. Juhendab õppijate üldpädevuste arendamisel kolleege ja loob organisatsiooni tasandil võimalusi üldpädevuste arendamiseks.	Toob näiteid, kuidas enda tundides või tunniväliselt õppijate üldpädevusi arendab. Analüüsib, kuidas on õppijate üldpädevuste arendamisel kolleege juhendanud ja loonud organisatsiooni tasandil võimalusi üldpädevuste arendamiseks.

	Üldoskused	
	Koostööoskus	Avab näidete kaudu, kuidas seab kolleegide ja koostööpartneritega ühiselt eesmärgid ning teeb nende saavutamise nimel tõhusat koostööd, arvestades poolte vajaduste ja seisukohtadega.
	Analüüsi- ja sünteesioskus	Avab näidete kaudu, kuidas mõtestab protsesse ja nendega seotud pooli. Loob saadud teadmistest uusi tervikuid ja teeb järeldusi.

III Enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine		
1.	Koostöö kolleegidega oma organisatsioonis – tegutseb koostöiselt ja algatab koostööd.	Lisab näiteid koostööst kolleegidega ja analüüsib, mis mõju see teie tööle on avaldanud.
2.	Kolleegide professionaalse arengu toetamine – toetab kolleegide professionaalset arengut ja koostöist õppimist, juhtides õpikogukondi.	Toob näiteid, kuidas toetab kolleegide professionaalset arengut. Analüüsib enda panust koostöise õppimise toetamisse ja õpikogukondade juhtimisse.
Üldoskused		
	Väärtustest lähtumine	Kirjeldab, milliseid üldinimlikke väärtusi ja põhimõtteid oma tegevuses järgib.

	Suhtlemisoskus	Avab näidete kaudu, kuidas loob, hoiab ja arendab teiste inimestega usaldusväärseid ning koostööle suunatud suhteid, toetades positiivset ja mõistvat suhtluskeskkonda.
IV Panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis		
1.	Koostöö ja panustamine valdkonna- või erialaühenduste töösse – panustab aktiivse meeskonnaliikmena oma eriala ja valdkonna tegevusse väljaspool oma haridusorganisatsiooni, õppides teistelt ning jagades oma teadmisi, oskusi ja kogemusi kolleegidega.	Kirjeldab näidete abil, kuidas panustab enda valdkonna- ja/või erialaühenduse töösse. Avab ka põhjuseid, miks see oluline on.
2.	Koostöö sidusrühmadega ja võrgustikutöö – teeb koostööd kohaliku tasandi avaliku ja/või erasektori organisatsioonidega.	Toob näiteid koostööst kohalike avaliku või erasektori partneritega ning selgitab, mida selline koostöö annab ja milliseid kohustusi või pingutusi see eeldab.
3.	Õpetaja elukutse positiivse kuvandi kujundamine – on eeskujuks õpetaja rollis ning panustab ühiskonnas õpetajast positiivse kuvandi loomisse ja õpetajaameti väärtustamisse.	Toob näiteid, kuidas on ühiskonnas eeskujuks õpetaja elukutsest positiivse kuvandi kujundamisel.
4.	Pedagoogilise teadmuse levitamine ühiskonnas – osaleb haridusvaldkonna avalikel üritustel, uurimis- ja/või projektirühmades. Levitab pedagoogilist teadmust piirkonna tasandil.	Toob näiteid erinevatel haridusvaldkonna avalikel üritustel, uurimis- ja/või projektirühmades osalemisest ja pedagoogilise teadmuse levitamisest. Kirjeldab, miks see oluline on.

Üldoskused		
	Säilenõtkus	Avab näidete kaudu, kuidas tuleb toime muutustega nii tunnete, mõtete kui ka käitumise tasandil, reageerides adekvaatselt ja asjalikult ning taastades enesehoiuks vajaliku tasakaalu.
	Digipädevus	Avab näidete kaudu, et suhtub positiivselt digivahendite, -keskkondade ja -sisu tähenduslikku eesmärgipärasesse ja vastutustundlikku kasutamisse. Toob välja, milliseid digipädevusi enda töös vajab ja milliseid plaanib edasi arendada.

1. Enesehoiu ja professionaalsuse tagamine		
Alakompetentsid	Abistavad küsimused tegevusnäitajate esitamiseks	Kommentaariid (tugevused, arendusvajadused) ja küsimused vestluseks
<p>1. <i>Tervise hoidmine</i> – hoolitseb enda vaimse, füüsilise, sotsiaalse ja emotsionaalse heaolu eest ning toetab selles kolleegi.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Kirjeldab, kuidas enda vaimse, füüsilise, sotsiaalse ja emotsionaalse heaolu eest hoolitseb. Toob näiteid, kuidas selles ka kolleegi toetab.</p>	
<p>2. <i>Tasakaalu hoidmine</i> – hoolitseb enda töö- ja eraelu tasakaalu eest ning toetab selles kolleegi.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Selgitab näidete kaudu, mida tähendab tema jaoks enda töö- ja eraelu tasakaalus hoidmine. Analüüsib, kuidas selles ka kolleegi toetab.</p>	
<p>3. <i>Karjääriritee kujundamine</i> – kujundab teadlikult enda kui õpetaja karjääririteed ja õppimist, toetudes enda professionaalse tegevuse refleksioonile. Toetab kolleege reflekteerimisel ning karjääriritee kujundamisel.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Lisab enda karjääriritee, mis tugineb professionaalse tegevuse refleksioonil. Toob näiteid, kuidas toetab kolleege reflekteerimisel ning karjääriritee kujundamisel.</p>	
<p>4. <i>Teadmiste ajakohastamine</i> – hoiab ennast kursis valdkonna ning õpetamise-ja õppimisalaste uuenduste, teaduskirjanduse ja uuringutega ning toetab kolleegide õppimist ja arengut.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Kirjeldab mõnd õpetamise ja- õppimisalast uuendust või uuringut, millega on praktikas kokku puutunud. Toob näiteid, kuidas see kogemus on kolleegide õppimist ja arengut toetanud.</p>	

<p>5. <i>Uurimusliku lähenemise rakendamine enda professionaalsuse arendamiseks</i> – analüüsib ja täiustab enda õpetamisoskust, rakendades uurimuslikku lähenemist. Algatab ning viib läbi tegevusi ja projekte oma organisatsioonis või piirkonnas.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Avab, mida tähendab tema jaoks uurimusliku lähenemise rakendamine enda professionaalsuse arendamiseks. Toob näiteid tegevustest ja projektidest, mida on oma organisatsioonis või piirkonnas algatanud ja läbi viinud.</p>	
<p>6. <i>Õppimisoskus (üldoskus)</i></p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Avab näidete kaudu, kuidas valib ja kohandab teadlikult tõhusaid õpistrateegiaid, et omandada uusi pädevusi ning suudab eesmärgipäraselt juhtida õppimisega seotud motivatsiooni ja emotsioone.</p>	
<p>7. <i>Innovatsioonipädevus (üldoskus)</i></p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Avab näidete kaudu, kuidas läheneb probleemidele eri vaatenurkadest, otsib neile loovaid ja tõhusamaid lahendusi.</p>	
<p>2. Õppijate toetamine</p>		
<p>1. <i>Õppijate tundmaõppimine</i> – õpib tundma iga õppijat ja õppijate rühma, sh nende eripärasid, ja toetab selles kolleege. Kujundab meetodeid õppijate eripära väljaselgitamiseks ning arvestamiseks oma organisatsiooni tasandil.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Toob näiteid meetoditest, mida on kujundanud õppijate eripära väljaselgitamiseks ning arvestamiseks oma organisatsiooni tasandil.</p>	
<p>2. <i>Õpetamise kavandamine ja õpetamine</i> – kavandab õpetamist pedagoogiliselt asjatundlikult. Käsitleb õppeprotsessi kui tervikut ning kohandab seda, lähtudes õppijate vanusest, võimetest, vajadustest ning vaimsest ja füüsilisest heaolust.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Toob näiteid ja lisab selgitused, mille alusel on õppetööd kohandanud. Kirjeldab enda rolli õppekava arenduses, kuidas juhendab ja toetab kolleege selles.</p>	

<p>3. <i>Õppevara valimine, kohandamine, koostamine ja jagamine</i> – valib, kohandab, koostab ja jagab õppijatele kohast õppevara, arvestades õppijate eripärasid, ning toetab selles kolleege.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Kirjeldab, mida väärtustab õppevara juures. Toob näiteid enda kasutatud ja koostatud õppevarast.</p>	
<p>4. <i>Ainesisu käsitlemine</i> – käsitleb ainesisu teadus- ja töenduspõhiselt ning tekitab aine vastu huvi ja toetab sügavat õppimist. Toetab ainesisu mõtestamisel ja aine vastu huvi tõstmisel kolleege.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Selgitab, kuidas tekitab enda aine vastu huvi ja toob selle kohta konkreetseid näiteid.</p>	
<p>5. <i>Üldpädevuste arendamine</i> – toetab õppijate üldpädevuste arengut. Juhendab õppijate üldpädevuste arendamisel kolleege ja loob organisatsiooni tasandil võimalusi üldpädevuste arendamiseks.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Toob näiteid, kuidas enda tundides või tunniväliselt õppijate üldpädevusi arendab. Analüüsib, kuidas on õppijate üldpädevuste arendamisel kolleege juhendanud ja loonud organisatsiooni tasandil võimalusi üldpädevuste arendamiseks.</p>	
<p>6. <i>Koostööoskus (üldoskus)</i></p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Avab näidete kaudu, kuidas seab kolleegide ja koostööpartneritega ühiselt eesmärged ning teeb nende saavutamise nimel tõhusat koostööd, arvestades poolte vajaduste ja seisukohtadega.</p>	
<p>6. <i>Analüüsi- ja sünteesioskus (üldoskus)</i></p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Avab näidete kaudu, kuidas mõtestab protsesse ja nendega seotud osapooli. Loob saadud teadmistest uusi tervikuid ja teeb järeldusi.</p>	

3. Enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine

<p>1. Koostöö kolleegidega oma organisatsioonis – tegutseb koostöiselt ja algatab koostööd.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Lisab näiteid koostööst kolleegidega ja analüüsib, mis mõju see õpetamisele on avaldanud.</p>	
<p>2. Kolleegide professionaalse arengu toetamine – toetab kolleegide professionaalset arengut ja koostöist õppimist, juhtides õpikogukondi.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Toob näiteid, kuidas toetab kolleegide professionaalset arengut. Analüüsib enda panust koostöise õppimise toetamisse ja õpikogukondade juhtimisse.</p>	
<p>3. Väärtustest lähtumine (üldoskus)</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Kirjeldab, milliseid üldnimlikke väärtusi ja põhimõtteid oma tegevuses järgib.</p>	
<p>4. Suhtlemisoskus (üldoskus)</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Avab näidete kaudu, kuidas loob, hoiab ja arendab teiste inimestega usaldusväärseid ning koostööle suunatud suhteid, toetades positiivset ja mõistvat suhtluskeskkonda.</p>	
<h3>4. Panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis</h3>		
<p>1. Koostöö ja panustamine valdkonna- või erialaühenduste töösse – panustab aktiivse meeskonnaliikmena oma eriala ja valdkonna tegevusse väljaspool oma haridusorganisatsiooni, õppides teistelt ning jagades oma teadmisi, oskusi ja kogemusi kolleegidega.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Kirjeldab näidete abil, kuidas panustab enda valdkonna- ja/või erialaühenduse töösse. Avab põhjuseid, miks see oluline on.</p>	

<p>2. Koostöö sidusrühmadega ja võrgustikutöö – teeb koostööd kohaliku tasandi avaliku ja/või erasektori organisatsioonidega.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Toob näiteid koostööst kohalike avaliku või erasektori partneritega ning selgitab, mida selline koostöö annab ja milliseid kohustusi või pingutusi see eeldab.</p>	
<p>3. Õpetaja elukutse positiivse kuvandi kujundamine – on eeskujuks õpetaja rollis ning panustab ühiskonnas õpetajast positiivse kuvandi loomisse ja õpetajaameti väärtustamisse.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Toob näiteid, kuidas on ühiskonnas eeskujuks õpetaja elukutsest positiivse kuvandi kujundamisel.</p>	
<p>4. Pedagoogilise teadmuse levitamine ühiskonnas – osaleb haridusvaldkonna avalikel üritustel, uurimis- ja/või projektirühmades. Levitab pedagoogilist teadmust piirkonna tasandil.</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Toob näiteid erinevatel haridusvaldkonna avalikel üritustel, uurimis- ja/või projektirühmades osalemisest ja pedagoogilise teadmuse levitamisest. Kirjeldab, miks see oluline on.</p>	
<p>5. Säilenõtkus (üldoskus)</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Avab näidete kaudu, kuidas tuleb toime muutustega nii tunnete, mõtete kui ka käitumise tasandil, reageerides adekvaatselt ja asjalikult ning taastades enesehoiuks vajaliku tasakaalu.</p>	
<p>6. Digipädevus (üldoskus)</p> <p><input type="checkbox"/> jah <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> ?</p>	<p>Avab näidete kaudu, et suhtub positiivselt digivahendite, -keskkondade ja -sisu tähenduslikku eesmärgipärasesse ja vastutustundlikku kasutamisse. Toob välja, milliseid digipädevusi enda töös vajab ja milliseid plaanib edasi arendada.</p>	

Kompetentsid	<u>j</u> ah	e <u>i</u>	<u>?</u>
Enesehoiu ja professionaalsuse tagamine			
Õppijate toetamine			
Enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine			
Panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis			

Õpetaja tugevused:

Arenгурuum/soovitused edaspidiseks:

Üldoskused	<u>j</u> ah	e <u>i</u>	<u>?</u>
Analüüsi- ja sünteesioskus			
Õppimisioskus			
Innovatsioonipädevus			
Väärtustest lähtumine			
Säilenõtkus			
Suhtlemisioskus			
Koostööoskus			
Digipädevus			

Vorm H2 – Hindamiskomisjoni koondhinnanguleht

Taotleja nimi:

Hindamise aeg ja koht:

KOMPETENSI NIMETUS	Hinnang kompetentside avaldumise kohta		Komisjoniliikme kommentaarid
Enesehoiu ja professionaalsuse tagamine			
Õppijate toetamine			
Enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine			
Panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis			
Üldoskused			
Õppimisoskus			
Innovatsioonipädevus			
Koostööoskus			
Analüüsi- ja sünteesioskus			
Väärtustest lähtumine			
Suhtlemisoskus			
Säilenõtkus			
Digipädevus			

Kommentaariid, tagasiside/soovitused edaspidiseks:

LISA 3. Karjääriastmete märkimine EHISes

1. märtsist 2026 saavad koolid sisestada põhikooli ja gümnaasiumi õpetajatele karjääriastme EHISesse.

Alates 15. augustist 2026 saavad kutseõppeasutused sisestada üldharidusainete õpetajale karjääriastme.

Menüüpunktis „**Karjääriaste**” saab kool andmeid lisada ja muuta ning KOV/HTM sisestatud andmeid vaadata.

Õpetaja karjääriastme andmete sisestamiseks tuleb registrist valida õpetaja, kelle andmeid soovitakse muuta ning seejärel valida vasakult menüüribast „**Karjääriaste**”. Uue astme lisamiseks:

Lisa uus karjääriaste

Avanenud vormil tuleb täita andmeväljad ning andmete salvestamiseks vajutada „**Lisa**”. Kui karjääriaste on juba varem lisatud, märgitakse eelmise karjääriastme kande lõppkuupäevaks automaatselt uue astme omistamise kuupäev. Tegevuse katkestamiseks „**Katkesta**” (vt pilt 1).

Öppurid | Pedagoogid | Koolid | Lõpudokumendid | Öppekavad ja load | Kommunikatsioon

Pedagoogid | Väljundid | Öppejõud

Pedagoogi otsing

Pedagoog

Isikuandmed

Töökohad

Täiendkoolitused

Kvalifikatsioonid

Karjääriaste

Keeleoskus

Isikukaart

Kutse andmed

Pedagoogi lisamine

Andmete kinnitamine

Andmefailid

Karistusregistri päring

PED [t0405] 2025.12.17 02:03 Ketlin Alaväli Test Kool3-üldhariduskool

Pedagoogid / Pedagoog / Karjääriaste Eelmine külastus: 06.01.2026 15:19

<< Tagasi < Eelmine En_658203 Pn_658203 (49012068747) Järgmine >

Lisa karjääriaste

*Aste:

*Alates:

Kuni:

Kommentaari:

Lisa Katkesta

Karjääriastme määrab tööandjaks olev õppeasutus õpetaja, klassiõpetaja ja kutseõppeasutuse õpetaja (üldained) ametikohtade korral. Karjääriastme määramise otsus kehtib üleriigiliselt ka töökoha vahetamisel uues õppeasutuses. Iga uus otsus muudab automaatselt eelmise otsuse kehtetuks.

Karjääriaste
Karjääriastmed puuduvad



Pilt 1. Õpetajale uue karjääriastme lisamise andmeväljade vaade

- **Aste** – valida rippmenüüst õpetajale omistatud karjääriaste. Valikus on neli astet – **alustav õpetaja, õpetaja, vanemõpetaja, meisterõpetaja**. Kui õpetaja ei vasta karjääriastmete omistamise tingimustele, siis talle ei omistata karjääriastet ja vastav andmeväli jääb tühjaks.
- **Alates** – sisestada karjääriastme omistamise kuupäev.
- **Kuni** – sisestada karjääriastme kehtivuse lõppkuupäev.
 - 1) Alustava õpetaja ja õpetaja karjääriastme puhul ei saa märkida astme lõppkuupäeva (need ei ole kohe teada).
 - 2) Vanemõpetaja ja meisterõpetaja astmed kehtivad 5 aastat või kutse kehtivuse lõpuni. Nende kahe astme puhul tuleb märkida karjääriastme kehtivuse lõppkuupäev (v.a kaasava hariduse magistriõppe õppekavade lõpetanud, kelle vanemõpetaja, tase 7 kutse kehtib tähtajatult).

Iga uue karjääriastme EHSesse sisestamine muudab eelmise astme automaatselt kehtetuks.

Kommentaariid – täiendav info õpetaja karjääriastme kohta. Siia võib lisada info, kui tegemist on eelmise karjääriastme parandamise kirjega. Välja täitmine ei ole kohustuslik.

Karjääriastme andmed on õpetaja põhised ja kuvatakse kõikidele koolidele, kus õpetaja töötab. Kui õpetaja töötab mitmes õppeasutuses, siis tema karjääriastme andmed sisestatakse või muudetakse ainult ühes koolis.

Juba sisestatud (salvestatud) karjääriastet muuta ei saa. Astme kande kehtetuks tunnistamiseks/parandamiseks, tuleb valida „Lisa uus karjääriaste” ja sisestada õige kehtiva astme kirje. Lahtrisse "Kommentaariid" saab lisada teate eelmise eksliku karjääriastme kande kohta.

Lehe all kuvatakse õpetaja karjääriastmete ajalugu. Täiendavalt on siin vaates veerud „**Kool**” ja „**Kehtivus**”, mis näitavad astme sisestanud õppeasutuse andmeid ja karjääriastme kehtivuse **infot** (vt pilt 2).

The screenshot shows the 'Karjääriaste' section of the EHS system. The table below is a representation of the data shown in the screenshot:

Aste	Alates	Kuni	Kool	Kehtivus	Kommentaariid
meisterõpetaja	12.01.2026	12.01.2031	Test Kool3-üldhariduskool	Kehtiv	Õpetajale on omistatud kõrgeim karjääriaste.
vanemõpetaja	19.12.2025	19.12.2030	Test Kool3-üldhariduskool	Kehtetu	Liikus vanemõpetaja karjääriastmele.
õpetaja	13.06.2025		Test Kool3-üldhariduskool	Kehtetu	Tegemist on kande parandusega, ekslikult oli määratud õpetaja astmele lõppkuupäev.
õpetaja	13.06.2025	14.06.2025	Test Kool3-üldhariduskool	Kehtetu	Liikus õpetaja karjääriastmele.
alustav õpetaja	10.01.2025		Test Kool3-üldhariduskool	Kehtetu	



Pilt 2. Õpetajale omistatud karjääriastmete ajaloo vaade