

KEHTESTATUD
koolijuhhi 16.09.2026
käskkirjaga nr.1-2/26/56

NARVA GÜMNAASIUMI ÕPETAJATE KARJÄÄRIMUDEL

Sisukord

1. Sissejuhatus	2
2. Karjääriastmed koolis	3
2.1. Alustav õpetaja.....	4
2.2. Õpetaja	4
2.3. Vanemõpetaja	5
2.4. Meisterõpetaja	5
3. Vanemõpetaja roll koolis.....	5
3.1. Rollid kutsestandardi tööosade lõikes.....	5
3.2. Näidisprofiilid	6
4. Meisterõpetaja roll koolis	8
4.1. Rollid kutsestandardi tööosade lõikes.....	8
4.2. Näidisprofiilid	9
5. Astme taotlemise ja omistamise kord	10
5.1. Alustav õpetaja ja õpetaja	10
5.2. Vanemõpetaja	10
5.3. Meisterõpetaja	11
6. Töökorraldus ja tasustamine	11
7. Toetussüsteem „Teekond vanemõpetajaks“	12
7.1. Programmi ülesehitus.....	12
7.2. Minimaalne tugipakett	13
7.3. Programmi lõpetamise väljundid	13
8. Viited	13
9. Dokumendi ülevaatamine	14
LISA 1. Eneseanalüüsi koostamise juhend õpetajale	14
LISA 2. Õpetajatöö rollikataloog	17

1. Sissejuhatus

Käesolev dokument kirjeldab, kuidas Narva Gümnaasiumis (edaspidi kool) rakendatakse õpetajate riiklikku karjäärimudelit ning millised on kooli enda täpsustused karjääriastmete sisu, rollide ja töökorralduse osas. Dokument täpsustab, kuidas riiklikud karjääriastmed avalduvad kooli igapäevases töökorralduses.

Riiklik karjäärimudel kehtestati põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 75 lõike 22 alusel ning Vabariigi Valitsuse 19.02.2026 määrusega nr 26 „Karjääriastmete nimetused ja palgakoeffitsiendid ning karjääriastmete omistamise tingimused“. Mudelil on neli astet: alustav õpetaja, õpetaja, vanemõpetaja ja meisterõpetaja. Käesolev dokument tugineb Haridus- ja Teadusministeeriumi juhendmaterjalile „Õpetajate karjäärimudeli juhendmaterjal“ (juuni 2026), sh selle lisas 1 kirjeldatud vanemõpetaja eneseanalüüsi juhendile ja vanemõpetaja tase 7 kutsestandardile, kooli õpetajate 2026. aasta kevadel antud tagasisidele ning kooli palgakorralduse põhimõtetele. Viited allikatele on koondatud peatükki 8.

Mudeli eesmärgid:

- luua selge ja läbipaistev raamistik õpetaja professionaalseks arenguks nii karjääriastmete vahel kui ka astme sees;
- siduda karjääriastmed konkreetsete, kooli vajadustest lähtuvate rollidega;
- näidata, kuidas kooli konkreetsed rollid tõendavad kutsestandardis nõutud kompetentse;
- toetada õpetajaid järgmisele astmele liikumisel selge tugisüsteemi kaudu.

2. Karjääriastmed koolis

Karjääriastme omistamise tingimused, kehtivusajad ja palgakoeffitsiendid tulenevad riiklikust määrusest. Kool ei sea nendele lisatingimusi ega piiranguid. Alustava õpetaja ja õpetaja astme sisu vastab riiklikult kirjeldatule — fookus on õppetöö kvaliteedil, kohanemisel ja kutseoskuste omandamisel. Täpsemalt on koolis sisustatud vanemõpetaja ja meisterõpetaja aste, mille kirjeldus järgneb peatükkides 3 ja 4.

Karjääriaste	Tingimused (vastab vähemalt ühele)	Kehtivus	Palgakoeffitsient
Alustav õpetaja	Asub esmakordselt õpetajana tööle; õpib õpetajakoolituses; omab magistrikraadi muul erialal, kuid puudub õpetaja tase 7	Kuni 3 aastat või kuni kutse/kvalifi	1,0

Karjääriaste	Tingimused (vastab vähemalt ühele)	Kehtivus	Palgakoeffitsient
	kutse; vastab kutseõpetaja tase 5–7 nõuetele.	katsiooni omandamine	
Õpetaja	Vastab PGSiS kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele; omab õpetaja tase 7 kutset või vastab kutseõpetaja tase 5–7 nõuetele; töötanud õpetajana vähemalt 1 aasta.	Tähtajatu	1,0
Vanemõpetaja	Omab vanemõpetaja tase 7 (või kutseõpetaja tase 7) kutset või vastab vastavas kutsestandardis kirjeldatud kompetentsidele, kuid kutse puudub.	Kutse kehtivuse lõpuni; komisjoni otsusel 5 aastat	1,1 (vähemalt +10%)
Meisterõpetaja	Omab meisterõpetaja tase 8 (või kutseõpetaja tase 8) kutset.	Kutse kehtivuse lõpuni	1,3 (vähemalt +30%)

Karjäärimudel ei kohusta õpetajat astmelt liikuma kõrgemale astmele. Professionaalne areng võib toimuda ka astme sees, rollide ja vastutuse laienemise kaudu.

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 võib olla nii esmakordselt õpetajana tööle asuv inimene kui ka juba koolis töötav, kuid kvalifikatsiooninõuetele mittevastav õpetaja, kes omandab samal ajal magistrikraadi või läbib õpetajakoolitust.

Kool tagab alustavale õpetajale sisseelamiseks ja kvalifikatsiooni omandamiseks vajaliku toe — arengupartneri ja aja enesetäiendamiseks (vt ka ptk 7). Näiteid alustava õpetaja töö sisust: tundide ettevalmistamine ja läbiviimine arengupartneri toel, õppijate arengu jälgimine ja õppematerjalide kohandamine, erinevate õpetamismeetodite katsetamine, regulaarne eneseanalüüs ning osalemine kooli arendustegevuses õppija rollis.

2.2. Õpetaja

Õpetaja karjääriaste tähistab professionaalselt iseseisvat õpetajat, kes vastab kvalifikatsiooninõuetele, on omandanud õpetajatööks vajalikud kompetentsid ning on

õpetajana töötanud vähemalt ühe aasta. Õpetaja keskendub kvaliteetsele õpetamisele ja õppijate arengu toetamisele ning panustab meeskonnatöösse.

Õpetaja võib arendada oma professionaalset profiili vastavalt kooli vajadustele ja isiklikele tugevustele ka karjääriastme sees, ilma vanemõpetaja astmele liikumata — näiteks õppevara kohandamise ja jagamise, lõimitud õppetegevuste rakendamise, aineühenduse töösse panustamise või kooli õppekava arendamises osalemise kaudu.

2.3. Vanemõpetaja

Vanemõpetaja on professionaalne eeskuju, kes toetab teadlikult kolleegide arengut ning seob oma tegevuse kooli arengueesmärkidega. Vanemõpetaja rolli, kompetentside ja koormuse põhimõtteid kirjeldatakse täpsemalt peatükis 3.

2.4. Meisterõpetaja

Meisterõpetaja tegutseb õpetajatöö tipptasemel, juhib ja kujundab professionaalset õpetajakultuuri ning algatab ja veab haridusinnovatsiooni. Meisterõpetaja rolli ja kompetentside põhimõtteid kirjeldatakse täpsemalt peatükis 4.

3. Vanemõpetaja roll koolis

Vanemõpetaja on professionaalne eeskuju, kelle tegevus ulatub klassiruumist väljapoole. Vanemõpetaja astme omistamine ei tähenda automaatselt kontakttundide mahu suurenemist — vastupidi, vanemõpetaja rollid täidetakse üldtööaja sees ning selle võimaldamiseks vähendatakse vastavalt kokkulepetele õppe- ja kasvatustöö kursuste arvu (vt ptk 6). See tähendab, et vanemõpetaja panus väljendub mitte lisatöös, vaid tema üldtööaja teistsuguses jaotuses võrreldes tavapärase aineõpetajaga.

3.1. Rollid kutsestandardi tööosade lõikes

Vanemõpetaja tase 7 kutsestandard eristab nelja kohustuslikku tööosa. Allolev tabel toob iga tööosa juurde nii selle sisu kui ka näited konkreetsetest ülesannetest ja lisarollidest, mida vanemõpetaja saab koolis täita — need annavad ühtlasi tõendusmaterjali vastava tööosa kompetentside kohta astme taotlemisel (vt ptk 5.2). Täpsemalt, 35 rolli hõlmav rollikataloog koos kompetentsiseoste ja põhjendustega on toodud Lisas 2.

Kompetentsivaldkond	Mida tööosa hõlmab	Näited ülesannetest ja lisarollidest koolis
Enesehoiu ja professionaalsuse tagamine	Tervise ja töö-eraelu tasakaalu hoidmine; teadlik karjääritee kujundamine; teadmiste ajakohastamine; uurimusliku lähenemise rakendamine oma töö arendamisel.	Isikliku arenguplaani eeskujulik koostamine ja kolleegide toetamine karjääriplaneerimisel; uute uuringute ja meetodikate vahendamine kolleegidele (nt lühikoolitused, õpiampsud); enesetäiendusvõimaluste kaardistamine ainevaldkonnas; uue õpetamispraktika katsetamine ja tulemuste jagamine.
Õppijate toetamine	Õppijate tundmaõppimine; õpetamise pedagoogiliselt asjatundlik kavandamine; õppevara valimine ja jagamine; õppijate üldpädevuste arendamine.	Õppekava arenduse koordineerimine ja kolleegide kaasamine; ühise või digitaalse õppevara loomine ja jagamine ainevaldkonnas; HEV- või LAK-õppe koordineerimine; üldpädevuse (nt digipädevuse või õpipädevuse) arendamise juhtimine kooli tasandil.
Enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine	Koostöö kolleegidega ja koostöö algatamine; kolleegide professionaalse arengu ja koostöise õppimise toetamine, sh õpiringide juhtimine.	Koolisiseste õpiringide eestvedamine; juhtmentorlus ja arengupartnerlus alustavale õpetajale; koolisiseste koolituste korraldamine; koostöö lapsevanematega ning kolleegide juhendamine selles rollis; kovisiooni-eestvedamine.
Panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis	Panustamine valdkonna- või erialaühenduste töösse; koostöö kohaliku tasandi partneritega; õpetajaameti positiivse kuvandi kujundamine; pedagoogilise teadmuse levitamine.	Osalemine maakondlikus või riiklikus aineühenduses; praktikate jagamine koolitustel ja konverentsidel; koostöö kohalike partneritega; rahvusvahelise projekti koordineerimine ja partnerlussuhete loomine haridusvõrgustikega.

3.2. Näidisprofiilid

Oluline on eristada kahte asja. Käesolevas peatükis toodud näidisprofiilid kirjeldavad, mida vanemõpetaja karjääriastme omandanud õpetaja koolis igapäevaselt teeb — see on tema tegelik töö sisu pärast astme omistamist. Peatükis 5.2 kirjeldatud eneseanalüüs on omakorda dokument, millega õpetaja astme taotlemisel tõendab, et tema senine ja kavandatav tegevus vastab kutsestandardis kirjeldatud tööosadele — selleks saab kasutada samu näiteid ja tõendusmaterjali, mida kirjeldab tema tegelik roll koolis.

Näited on illustratiivsed — tegelik ülesannete ja koormuse jaotus lepatakse kokku iga vanemõpetajaga individuaalselt.

Näide 1: kolleegide juhendaja ja ainevaldkonna arendaja

Rollid	Juhtmentorlus + ainevaldkonna eestvedamine
Õppe- ja kasvatustöö maht	Vähendatud võrreldes täiskoormusega aineõpetajaga, et võimaldada aega mentorluse planeerimiseks ja ainevaldkonna juhtimiseks
Kompetentsivaldkond	Milline on tegevus selles valdkonnas koolis
Enesehoiu ja professionaalsuse tagamine	Kujundab teadlikult oma karjääriplaani ning toetab mentorite endi refleksiooni- ja karjääriteed; hoiab end kursis oma valdkonna meetodiliste uuendustega ja vahendab neid mentoritele.
Õppijate toetamine	Koordineerib ainevaldkonna õppekava arendust ja ühtlustab hindamispõhimõtteid, tagades õpetamise kvaliteedi kogu ainevaldkonnas.
Enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine	Juhendab ja toetab mentoreid süsteemselt; viib läbi sisekoolitusi; koordineerib ainevaldkonna õpetajate koostööd ja annab sisendi kooli üldtööplaani.
Panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis	Osaleb maakondlikus aineühenduses, jagab õppematerjale piirkonna kolleegidega.

Näide 2: õpiringi, õppematerjalide ja koolisisese uurimisrühma eestvedaja

Rollid	Õpiringi eestvedamine + õppematerjalide arendamine + koolisisese uurimisrühma eestvedamine (nt lõimingu või õppimist toetava hindamise teemal)
Õppe- ja kasvatustöö maht	Vähendatud võrreldes täiskoormusega aineõpetajaga, et võimaldada aega õpiringi ja uurimisrühma tööks
Kompetentsivaldkond	Milline on tegevus selles valdkonnas koolis
Enesehoiu ja professionaalsuse tagamine	Katsetab ja analüüsib valitud teemal (nt lõiming, õppimist toetav hindamine) uusi õpetamis- ja hindamisviise ning arendab selle põhjal enda õpetamispraktikat.
Õppijate toetamine	Arendab ja jagab õppematerjale, mis toetavad valitud teema rakendamist õppetöös kogu koolis.
Enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine	Veab eest õpiringi ja koolisisest uurimisrühma, kus kolleegid katsetavad ja analüüsivad üheskoos valitud teema rakendamist oma ainetundides.
Panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis	Jagab õpiringi tulemusi ja väljatöötatud materjale kooliväliselt, näiteks piirkonna kolleegidele või koolitustel.

Näide 3: rahvusvahelise projekti koordineerija ja partnerlussuhete looja

Rollid	Rahvusvahelise projekti koordineerimine + partnerlussuhete loomine haridusvõrgustikega
---------------	--

Õppe- ja kasvatustöö maht	Vähendatud võrreldes täiskoormusega aineõpetajaga, et võimaldada aega projektitööks ja koostöösuhete hoidmiseks
Kompetentsivaldkond	Milline on tegevus selles valdkonnas koolis
Enesehoiu ja professionaalsuse tagamine	Arendab oma projektijuhtimise ja rahvusvahelise koostöö oskusi, hoides end kursis rahvusvaheliste haridusalgatustega.
Õppijate toetamine	Loob õpilastele rahvusvahelises projektis osalemise kaudu täiendavaid õpivõimalusi ja koostöökogemusi.
Enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine	Koordineerib projekti tegevusi, kaasab kolleege projektimeeskonda ning annab projekti käigust ülevaate kooli eestvedajatele.
Panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis	Loob ja hoiab partnerlussuhteid haridusvõrgustikega väljaspool kooli, esindades kooli rahvusvahelisel tasandil.

4. Meisterõpetaja roll koolis

Meisterõpetaja tegutseb õpetajatöö tiptasemel ning tema panus ulatub koolist väljapoole — piirkondlikule, riiklikule või rahvusvahelisele tasandile. Nagu vanemõpetaja puhul, ei tähenda ka meisterõpetaja astme omistamine automaatselt kontakttundide mahu suurenemist; õppe- ja kasvatustöö kursuste arvu vähendatakse vastavalt kokkulepitud rollidele.

4.1. Rollid kutsestandardi tööosade lõikes

Meisterõpetaja tase 8 kutsestandard tugineb samale nelja tööosa loogikale, mis vanemõpetaja oma (vt ptk 3.1), kuid rõhk nihkub veelgi enam kooli seest väljapoole suunatud tegevusele ja strateegilisele mõjule. Meisterõpetaja tasemel rollid on tähistatud ka Lisa 2 rollikataloogis (Tase-veerg).

Kompetentsivaldkond	Mida tööosa hõlmab	Näited ülesannetest ja lisarollidest koolis
Enesehoiu ja professionaalsuse tagamine	Pikaajaline, teadlik professionaalne areng ja uurimuslik lähenemine iseenda töö arendamisele tiptasemel.	Innovaatiliste pedagoogiliste lahenduste ja kooliarendusprojektide algatamine ja juhtimine; uute meetodikate arendamine ja katsetamine; oma professionaalse arengu strateegiline planeerimine pikas perspektiivis.
Õppijate toetamine	Õppijate õpikogemuse mõjutamine kaudselt, uute lahenduste ja õppekava strateegilise kujundamise kaudu kogu koolis.	Uute õpetamismetoodikate juurutamine kooliüleselt; õppekava strateegiline kujundamine kooli arengukava valguses.

Kompetentsivaldkond	Mida tööosa hõlmab	Näited ülesannetest ja lisarollidest koolis
Enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine	Strateegiline, pikaajaline panus kolleegide arengusse ja kooli professionaalse kultuuri kujundamisse.	Õpetajate arengupartnerlus ning professionaalse arengu strateegiline toetamine, sh vanemõpetajate juhendamine; õpetajakogukonna professionaalse kultuuri kujundamine; õpingide tegevuse suunamine kooli tasandil.
Panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis	Strateegiline, koolist väljapoole ulatuv panus haridusvaldkonda piirkondlikul, riiklikul või rahvusvahelisel tasandil.	Osalemine piirkondlikes, riiklikes või rahvusvahelistes haridusvõrgustikes; praktikate jagamine koolituste, konverentside ja publikatsioonide kaudu; kooli esindamine haridusvaldkonna üritustel.

4.2. Näidisprofiilid

Nagu vanemõpetaja puhul (vt ptk 3.2), kirjeldavad allolevad näited meisterõpetaja tegelikku igapäevast tööd koolis pärast astme omistamist — mitte astme taotlemisel esitatavat eneseanalüüsi, mille kohta vt ptk 5.3. Näited on illustratiivsed — tegelik ülesannete ja koormuse jaotus lepitakse kokku iga meisterõpetajaga individuaalselt.

Näide 1: haridusuuenduse ja kooliarendusprojekti juht

Rollid	Haridusuuenduse ja kooliarendusprojekti juhtimine
Õppe- ja kasvatustöö maht	Oluliselt vähendatud, kuna suurem osa üldtööajast on suunatud kooliülesele arendustööle
Kompetentsivaldkond	Milline on tegevus selles valdkonnas koolis
Enesehoiu ja professionaalsuse tagamine	Algatab ja juhib kooliarendusprojekti, rakendades süsteemselt uurimuslikku lähenemist oma töö arendamisel.
Õppijate toetamine	Juurutab uusi pedagoogilisi lahendusi, mis mõjutavad õppijate õpikogemust kooliüleselt.
Enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine	Kaasab projekti elluviimisse kolleege ja koordineerib nende panust; annab sisendi kooli arengukavasse.
Panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis	Jagab projekti tulemusi ja väljatöötatud lahendusi haridusvaldkonna koolitustel või publikatsioonides.

Näide 2: arengupartner ja õpetajakogukonna kujundaja

Rollid	Arengupartnerlus + panustamine õpetajakogukonna kultuuri kujundamisse
Õppe- ja kasvatustöö maht	Oluliselt vähendatud, kuna suurem osa üldtööajast on suunatud kolleegide pikaajalisele toetamisele
Kompetentsivaldkond	Milline on tegevus selles valdkonnas koolis
Enesehoiu ja professionaalsuse tagamine	Kujundab teadlikult oma pikaajalist karjääriteed ja on selle kaudu eeskujuks teiste õpetajate karjääriplaneerimisel.
Õppijate toetamine	Toetab kaudselt õppijaid, aidates kolleegidel arendada oma õpetamisoskusi ja -metoodikat.
Enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine	Juhendab strateegiliselt vanemõpetajaid ja uusi kolleege; kujundab õpetajakogukonna professionaalset kultuuri ja suunab õpiringide tegevust.
Panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis	Jagab arengupartnerluse praktikaid teiste koolide või võrgustike kolleegidele.

Näide 3: haridusvõrgustiku esindaja ja teadmusvahendaja

Rollid	Panustamine laiemasse haridusruumi (võrgustikutöö, metoodikate arendamine)
Õppe- ja kasvatustöö maht	Oluliselt vähendatud, kuna suurem osa üldtööajast on suunatud koolivälisele võrgustiku- ja teadmusvahendustööle
Kompetentsivaldkond	Milline on tegevus selles valdkonnas koolis
Enesehoiu ja professionaalsuse tagamine	Arendab pidevalt oma metoodilisi teadmisi, osaledes riiklikel või rahvusvahelistel erialastel foorumitel.
Õppijate toetamine	Toob kooli uusi metoodikaid, mida on väljaspool kooli õppinud, ning katsetab neid koos kolleegidega.
Enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine	Vahendab võrgustikest saadud teadmisi kooli sees, koolitades kolleege.
Panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis	Osaleb piirkondlikes, riiklikes või rahvusvahelistes haridusvõrgustikes ja komisjonides; esindab kooli haridusvaldkonna üritustel; avaldab publikatsioone või esineb konverentsidel.

5. Astme taotlemise ja omistamise kord

5.1. Alustav õpetaja ja õpetaja

Neid astmeid omistab koolijuht käskkirjaga vastavalt riiklikele tingimustele, ilma õpetajapoolse taotluseta.

5.2. Vanemõpetaja

Kui õpetajal on vanemõpetaja (või kutseõpetaja) tase 7 kutse, omistab koolijuht astme õpetaja kirjaliku taotluse alusel. Kui vastavat kutset ei ole, kuid õpetaja hinnangul vastab ta kutsestandardis kirjeldatud kompetentsidele, saab astet taotleda koolipidaja moodustatud komisjoni kaudu. Ettevalmistuseks soovitab kool läbida arenguprogrammi „Teekond vanemõpetajaks“ (vt ptk 7), mis pole taotlemise eeldus, kuid annab struktureeritud toe astme taotlemiseks valmistumisel.

Taotluse aluseks on õpetaja eneseanalüüs, mis lähtub ptk 3.1 kirjeldatud neljast tööosast ja nende alakompetentsidest. Eneseanalüüsi koostamise juhend on toodud Lisas 1 ja sobivate rollide valikuks abistav rollikataloog Lisas 2. Iga tööosa juures toob õpetaja välja, milliste konkreetsete rollide ja tegevuste kaudu (vt ptk 3.1 näited, Lisa 2 ja näidisprofiilid ptk 3.2) see tema töös avaldub — eneseanalüüs on seega tõend juba tehtud töö kohta, mitte kirjeldus tulevases ametikohast.

Kool eelistab õpetajate tagasisidele tuginedes lakoonilist, tõenduspõhist vormi mahuka analüüsi asemel: tõendusmaterjalina saab kasutada kooli sisemisi andmeid (õpitulemused ja tegevused õppeinfosüsteemis, õpiringide ja sündmuste koondtabelid) ning õpilaste ja lapsevanemate tagasisidet. Komisjon viib vanemõpetaja taset taotleva õpetajaga läbi vestluse.

Vanemõpetaja aste omistatakse kutse kehtivuse lõpuni või, kui astme omistab komisjon, viieks aastaks. Astme kehtivuse lõppedes ja uut taotlust esitamata omistab koolijuht õpetajale õpetaja astme.

5.3. Meisterõpetaja

Õpetaja, kellel on meisterõpetaja või kutseõpetaja tase 8 kutse, esitab astme omistamiseks taotluse koolijuhile, tuues taotluses välja senise tegevuse ptk 4.1 kirjeldatud tööosade lõikes (vt ka näited ptk 4.2). Aste omistatakse kutse kehtivuse lõpuni.

6. Töökorraldus ja tasustamine

Karjääriastmed on seotud riiklikult kehtestatud palgakoeffitsientidega, mida rakendatakse kooli palgakorralduse põhimõtete kohaselt:

- alustav õpetaja ja õpetaja — koeffitsient 1,0 (töötasu alammäär);
- vanemõpetaja — koeffitsient 1,1 (vähemalt 10% kõrgem töötasu alammäärast);
- meisterõpetaja — koeffitsient 1,3 (vähemalt 30% kõrgem töötasu alammäärast).

Vanemõpetaja ja meisterõpetaja rollid ei lisandu tavapärasele õppekoormusele lisatööna, vaid moodustavad osa õpetaja üldtööajast. Iga õppeaasta alguses lepitakse õpetajaga individuaalselt kokku, millised ptk 3 ja 4 kirjeldatud rollid ta täidab ning kui suures mahus väheneb sellega seotult tema õppe- ja kasvatustöö kursuste arv — nii, et üldtööaeg ja sellele vastav kuutöötasu jäävad kokkuleppel terviklikuks. Kokkulepe fikseeritakse kirjalikult ning vaadatakse üle iga õppeaasta alguses.

Kui õppeaasta jooksul lisandub ühekordne, varem kokku leppimata ülesanne, mille maht ei mahu ära karjääriastmega seotud üldtööaja jaotusesse, võib seda tasustada eraldi lisatasuna vastavalt kooli palgakorralduse põhimõtetele.

7. Toetussüsteem „Teekond vanemõpetajaks“

Õpetajate tagasiside kohaselt on karjäärimudeli õnnestumise eeldus selge tugisüsteem, mitte ainult kriteeriumide olemasolu. Kool loob vanemõpetaja astet taotleda soovivatele õpetajatele arenguprogrammi „Teekond vanemõpetajaks“. Programm on õpetaja arengutugi — astme omistamise aluseks jäävad endiselt riiklik kutsestandard, õpetaja eneseanalüüs ja komisjoni hinnang (vt ptk 5.2).

7.1. Programmi ülesehitus

Programm koosneb viiest etapist, mis lähtuvad vanemõpetaja tase 7 kutsestandardi neljast kohustuslikust kompetentsist ja kaheksast üldoskusest (vt ptk 3.1). Algkaardistuse ja arenguplaani koostamisel kasutatakse Lisa 1 eneseanalüüsi juhendit ja Lisa 2 rollikataloogi.

Etapp	Sisu	Konkreetne väljund
1. Algkaardistus	Õpetaja analüüsib koos arengupartneriga oma senist kogemust nelja kohustusliku kompetentsi ja kaheksa üldoskuse alusel.	Kompetentsikaart: tugevused, olemasolevad tõendid ja arengufookused.
2. Arenguplaan	Valitakse 1–2 prioriteetset kompetentsi, proovimiseks sobiv roll, vajalik tugi ja mõju hindamise viis.	Üheleheküljeline individuaalne arenguplaan ja rolli proovimise kokkulepe.
3. Õppimis- ja katsetamisperiood	Õpetaja täidab kokkulepitud rolli, kohtub arengupartneriga ning vaatleb kolleegide praktikat.	Rolli tulemus, vahekokkuvõte ja esimesed tõendid.
4. Mõjuanalüüs	Õpetaja analüüsib, mis muutus õppijate, kolleegide, kooli või laiema hariduse ökosüsteemi jaoks.	Tõendite register ja lühike mõjuanalüüs.

Etapp	Sisu	Konkreetne väljund
5. Taotlusvalmiduse hindamine	Vaadatakse läbi eneseanalüüsi kavand ning harjutatakse komisjoni vestluse formaati.	Otsus: taotleda astet, jätkata arenguprogrammis või jätkata arengut sama astme sees.

7.2. Minimaalne tugipakett

Igale programmis osalevale õpetajale tagatakse:

- vanem- või meisterõpetajast arengupartner kogu programmi ajaks;
- arengupartneriga kohtumine iga 4–6 nädala järel;
- vähemalt ühe vanemõpetaja õpetajatöö rolli proovimine (vt rollid ptk 3.1);
- eneseanalüüsi kavandi tagasisidestamine arengupartneri poolt.

Arengupartneri roll programmis on toetada ja anda tagasisidet — mitte hinnata ega otsustada õpetaja valmisolekut astme taotlemiseks. Valmisoleku hindamine ja astme omistamine toimuvad eraldi, ptk 5.2 kirjeldatud korras.

7.3. Programmi lõpetamise väljundid

Programmi lõpuks on õpetajal:

- täidetud kompetentsikaart;
- individuaalne arenguplaan;
- vähemalt ühe rolli proovimise kogemus;
- korrastatud tõendid ja mõjuanalüüs oma töö kohta;
- eneseanalüüsi kavand;
- põhjendatud otsus järgmise sammu kohta — taotleda vanemõpetaja astet, jätkata arenguprogrammis või jätkata arengut õpetaja astme sees.

Lisaks programmile võimaldab kool kõigile õpetajatele koolisiseseid ja -väliseid täienduskoolitusi, sh Tartu Ülikooli ja Tallinna Ülikooli pakutavaid õpetajakoolituse ja täienduskoolituse võimalusi (vt viited ptk 8). Meisterõpetaja astet taotlevale õpetajale pakutakse tuge samadel põhimõtetel, kuid individuaalselt kohandatuna, lähtudes tema strateegilisest rollist (vt ptk 4).

8. Viited

Dokumendi koostamisel kasutatud riiklikud allikad on koondatud siia.

- Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus (Riigi Teataja) (<https://www.riigiteataja.ee>)
- Kutseregister — õpetaja, vanemõpetaja ja meisterõpetaja kutsestandardid
(<https://www.kutseregister.ee>)
- Tartu Ülikool — nõustamine ja õpirajad õpetajaks õppimiseks
(<https://ut.ee/et/opetaja>)
- Tartu Ülikool, Pedagogicum — õpetajakoolituse õpirajad
(<https://pedagogicum.ut.ee/et>)
- Tallinna Ülikool — õpiopetajaks (<https://www.tlu.ee/opiopetajaks>)

Lisaks tugineb dokument Haridus- ja Teadusministeeriumi juhendmaterjalile „Õpetajate karjäärimudeli juhendmaterjal“ (juuni 2026, sh selle lisad 1 ja 2), kooli õpetajate 2026. aasta kevadisele tagasisidele ning kooli palgakorralduse põhimõtetele.

9. Dokumendi ülevaatamine

Karjäärimudel vaadatakse üle vähemalt kord aastas, koostöös õpetajatega, ning vajadusel täpsustatakse rollide jaotust ja tugisüsteemi vastavalt kooli arengueesmärkidele ja tagasisidele.

LISA 1. Eneseanalüüsi koostamise juhend õpetajale

Juhend on mõeldud õpetaja toetamiseks eneseanalüüsi koostamisel, mis on vajalik vanemõpetaja karjääriastme taotlemiseks (vt ptk 5.2). Eneseanalüüsi eesmärk on tõendada, kuidas vanemõpetaja ülesannete täitmiseks vajalikud kompetentsid õpetaja töös avalduvad. Kompetentsid on kirjeldatud vanemõpetaja tase 7 kutsestandardis (vt viited ptk 8).

Kohustuslikke kompetentsivaldkondi on neli: enesehoiu ja professionaalsuse tagamine, õppijate toetamine, enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine ning panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis. Lisaks on iga valdkonna juures kirjeldatud õpetajatööks vajalikud üldoskused.

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. Head eneseanalüüsi iseloomustavad selge ja loogiline struktuur, sisukas ja analüütiline refleksioon, seos kutsestandardis kirjeldatud kompetentsidega ning mõju selge esiletoomine. Iga tõendi juurde lisatakse seos kutsestandardiga ja mõju, mida see õpetajatööle ja seeläbi õpilasele on avaldanud.

Kompetentside tõendamisel lähtutakse kolmest etapist: (1) kutsestandardi kompetentsiga tutvumine, (2) tõendusmaterjali leidmine, (3) analüüsi ja mõju lisamine. Eneseanalüüsi on võimalik koostada erinevates formaatides — näiteks kodulehena, e-portfooliona või analüütilise dokumendina koos tõendusmaterjaliga (pildid, töölehed, õpilaste ja lapsevanemate tagasiside, projektidokumendid jms). Kool eelistab, nagu ptk 5.2 kirjeldatud, lakoonilist ja tõenduspõhist vormi mahuka analüüsi asemel.

Enesehoiu ja professionaalsuse tagamine

Alakompetents	Mida eneseanalüüsis kirjeldada
Tervise hoidmine	Kirjeldab, kuidas hoolitseb enda vaimse, füüsilise, sotsiaalse ja emotsionaalse heaolu eest. Toob näite, kuidas selles ka kolleegi toetab.
Tasakaalu hoidmine	Selgitab näidete kaudu, mida tähendab enda töö- ja eraelu tasakaalu hoidmine ja kuidas seda tagada püüab. Analüüsib, kuidas selles kolleegi toetab.
Karjääriritee kujundamine	Lisab enda karjääriplaani, mis tugineb professionaalse tegevuse refleksioonil. Toob näiteid, kuidas toetab kolleege reflekteerimisel ning karjääriritee kujundamisel.

Alakompetents	Mida eneseanalüüsis kirjeldada
Teadmiste ajakohastamine	Lisab mõne õpetamis- ja õppimisalase uuenduse või uuringu, millega on kokku puutunud. Toob näiteid, kuidas on kolleegide õppimist ja arengut toetanud.
Uurimusliku lähenemise rakendamine	Avab, mida tähendab uurimusliku lähenemise rakendamine enda professionaalsuse arendamiseks. Toob näiteid tegevustest ja projektidest, mida on organisatsioonis või piirkonnas algatanud ja läbi viinud.
Õppimisoskus (üldoskus)	Avab näidete kaudu, kuidas valib ja kohandab tõhusaid õpistrateegiaid, et omandada uusi pädevusi ning juhtida õppimisega seotud motivatsiooni ja emotsioone.
Innovatsioonipädevus (üldoskus)	Avab näidete kaudu, kuidas läheneb probleemidele eri vaatenurkadest, otsib neile loovaid ja tõhusamaid lahendusi.

Õppijate toetamine

Alakompetents	Mida eneseanalüüsis kirjeldada
Õppijate tundmaõppimine	Toob näiteid meetoditest, mida on kujundanud õppijate eripära väljaselgitamiseks ning arvestamiseks organisatsiooni tasandil.
Õpetamise kavandamine ja õpetamine	Toob näiteid ja selgitusi, mille alusel on õppetööd kohandanud. Kirjeldab rolli õppekava arenduses ning kuidas juhendab ja toetab kolleege õppetöö kohendamisel.
Õppevara valimine, kohandamine, koostamine ja jagamine	Kirjeldab, mida väärtustab õppevara juures. Toob näiteid enda kasutatud ja koostatud õppevarast.
Ainesisu käsitlemine	Selgitab, kuidas tekitab enda aine vastu huvi ja toob selle kohta konkreetseid näiteid.
Üldpädevuste arendamine	Toob näiteid, kuidas tundides või tunniväliselt õppijate üldpädevusi arendab, ning analüüsib panust organisatsiooni tasandil.
Koostööoskus (üldoskus)	Avab näidete kaudu, kuidas seab teistega ühiselt eesmärgid ning teeb nende saavutamise nimel tõhusat koostööd.
Analüüsi- ja sünteesioskus (üldoskus)	Avab näidete kaudu, kuidas mõtestab protsesse ja nendega seotud pooli ning loob saadud teadmistest uusi tervikuid ja teeb järeldusi.

Enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine

Alakompetents	Mida eneseanalüüsis kirjeldada
Koostöö kolleegidega oma organisatsioonis	Lisab näiteid koostööst kolleegidega ja analüüsib, mis mõju see tema tööle on avaldanud.
Kolleegide professionaalse arengu toetamine	Toob näiteid, kuidas toetab kolleegide professionaalset arengut. Analüüsib panust koostöise õppimise toetamisse ja õpikogukondade juhtimisse.
Väärtustest lähtumine (üldoskus)	Kirjeldab, milliseid üldinimlikke väärtusi ja põhimõtteid oma tegevuses järgib.
Suhtlemisoskus (üldoskus)	Avab näidete kaudu, kuidas loob, hoiab ja arendab teiste inimestega usaldusväärseid ning koostööle suunatud suhteid.

Panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis

Alakompetents	Mida eneseanalüüsis kirjeldada
Koostöö ja panustamine valdkonna- või erialaühenduste töösse	Kirjeldab näidete abil, kuidas panustab enda valdkonna- ja/või erialaühenduse töösse, ning avab, miks see oluline on.
Koostöö sidusrühmadega ja võrgustikutöö	Toob näiteid koostööst kohalike avaliku või erasektori partneritega ning selgitab, mida selline koostöö annab ja milliseid pingutusi see eeldab.
Õpetaja elukutse positiivse kuvandi kujundamine	Toob näiteid, kuidas on ühiskonnas eeskujuks õpetaja elukutsest positiivse kuvandi kujundamisel.
Pedagoogilise teadmuse levitamine ühiskonnas	Toob näiteid haridusvaldkonna avalikel üritustel, uurimis- ja/või projektirühmades osalemisest ja pedagoogilise teadmuse levitamisest ning kirjeldab, miks see oluline on.
Säilenõtkus (üldoskus)	Avab näidete kaudu, kuidas tuleb toime muutustega nii tunnete, mõtete kui ka käitumise tasandil, taastades enesehoiuks vajaliku tasakaalu.
Digipädevus (üldoskus)	Avab näidete kaudu, kuidas kasutab digivahendeid, -keskkondi ja -sisu eesmärgipäraselt ja vastutustundlikult. Toob välja, milliseid digipädevusi töös vajab ja milliseid plaanib edasi arendada.

LISA 2. Õpetajatöö rollikataloog

Kataloog koondab 35 õpetajatöö rolli või tööülesannet ning seob need nelja kohustusliku kompetentsivaldkonnaga (vt ka Lisa 1). Kataloog on abistav tööriist rollide valikuks ptk 3.1 ja 4.1 kirjeldatud tööosade raames, eelkõige „Teekond vanemõpetajaks“ programmi (ptk 7.1) algaardistuse ja arenguplaani etapis ning eneseanalüüsi koostamisel (ptk 5.2).

Põhiseos näitab rolli peamist professionaalset fookust; täiendav seos kirjeldab kompetentsivaldkondi, mille tõendamist võib roll samuti toetada. Tase-veerg näitab, kas roll sobib eelkõige vanemõpetaja, meisterõpetaja või mõlema karjääriastme õpetajale — vastavalt sellele, kas rolli mõju on peamiselt kooli sisene (vanemõpetaja) või strateegiline ja koolist väljapoole ulatuv (meisterõpetaja). Jaotus on suunav, mitte range piirang: konkreetne roll ja koormus lepitakse alati individuaalselt kokku (vt ptk 6).

Kompetentsivaldkonnad: I — enesehoiu ja professionaalsuse tagamine; II — õppijate toetamine; III — enda organisatsiooni ja selle inimestesse panustamine; IV — panustamine laiemas hariduse ökosüsteemis.

1. Kolleegide juhendamine ja professionaalse arengu toetamine

Valdkond keskendub kolleegide professionaalse arengu, refleksiooni ja koostöise õppimise toetamisele.

Nr	Õpetajatöö roll	Põhi seos	Täien dav seos	Tase	Põhjendus
1	Alustavate ja töötavate kolleegide arengupartner	III	I	Vanemõpetaja	Toetab kolleegide professionaalset arengut, refleksiooni, kohanemist ja karjääritee kujundamist.
2	Praktikantide juhendaja	III	I, II	Vanemõpetaja	Toetab tulevase õpetaja professionaalset arengut ja aitab kujundada kvaliteetset õpetamispraktikat.
3	Õpiringi või kovisioonigrupi eestvedaja	III	I	Vanemõpetaja	Juhib koostöist õppimist, refleksiooni ja kolleegide professionaalset arengut.
4	Sisekoolitaja ja „õpiampsude“ läbiviija	III	I, II	Vanemõpetaja	Ajakohastab kolleegide teadmisi ja aitab uusi õpetamispraktikaid koolis rakendada.
5	Kolleegide ettevalmistaja arenguevestlusteks	III	II	Vanemõpetaja	Toetab kolleegide suhtlemisoskust ning õppija arengut toetavat koostööd koduga.

Nr	Õpetajatöö roll	Põhi seos	Täiendav seos	Tase	Põhjendus
	ja koostööks lapsevanematega				
6	Avatud tunni läbiviija, metoodiline eeskuju ja nõustaja	III	II	Vanemõpetaja	Jagab õpetamispraktikat, juhendab kolleege ja aitab kaasa õpetamise kvaliteedi arengule.
7	Kolleeegidega arenguestluste läbiviija	III	I	Vanemõpetaja	Toetab kolleegi refleksiooni, professionaalse tegevuse analüüsi ja karjääririte kujundamist.
8	Juhtmentor — mentorlussüsteemi planeerimine ja mentorite juhendamine	III	I	Vanemõpetaja	Kannab vastutust kooli mentorlussüsteemi eest tervikuna ja toetab mentorite endi professionaalset arengut.
9	Vanemõpetajate ja kolleeegide arengupartner	III	I	Meisterõpetaja	Toetab pikaajaliselt vanemõpetajate ja teiste kolleeegide professionaalset arengut ning kujundab kooli mentorluskultuuri strateegilisel tasandil.

2. Organisatsiooni ja ainevaldkonna arendus

Valdkond ühendab aine- ja arendusmeeskondade juhtimise, kooli arendustöö, konkreetsete praktikate eestvedamise ning koolivälise koostöö.

Nr	Õpetajatöö roll	Põhi seos	Täiendav seos	Tase	Põhjendus
10	Ainevaldkonna eestvedaja / aineühenduse, arendustöögrupi või väikese õpetajate tiimi juht	III	II	Vanemõpetaja	Juhib kolleeegide koostööd ning seob ainevaldkonna arenduse õppijate ja õppekava vajadustega.
11	Juhtõpetaja või suunajuht	III	II, I	Vanemõpetaja	Võtab vastutuse valdkonna professionaalse arengu, koostöö ja õpetamispraktika kvaliteedi eest.
12	Kooli laiendatud eestvedajate meeskonna arendustöös osaleja: õppekava,	III	I, II	Mõlemad	Panustab organisatsiooni eesmärkidesse, õppekava arendamisse ning andmetel põhinevasse enesehindamisse.

Nr	Õpetajatöö roll	Põhi seos	Täiendav seos	Tase	Põhjendus
	arengukava ja sisehindamine				
13	Kooli tegevuse ja praktikate tutvustaja seminaridel või koolitustel	IV	III	Mõlemad	Levitab pedagoogilist teadmust, kujundab kooli ja õpetaja elukutse kuvandit ning loob kooliväliseid koostöösuhteid.
14	HEV-õppe arendaja	II + III	I	Vanemõpetaja	Arendab õppijate vajadustele vastavat õpet ning aitab kujundada kooliülest tugipraktikat.
15	Heaolu- ja käitumist toetava praktika eestvedaja	II + III	I	Vanemõpetaja	Kujundab turvalist õpikeskkonda ning toetab ühise praktika rakendamist kogu koolis.
16	Digipädevuse edendaja	II + III	I	Vanemõpetaja	Arendab õppijate ja kolleegide digipädevust ning toetab digivahendite eesmärgipärast kasutamist koolis.
17	Maakondliku komisjoni või aineühenduse liige	IV	III	Vanemõpetaja	Panustab koolist väljaspool tehtavasse valdkondlikku koostöösse ja otsustamisse.
18	Välisprojekti osaleja või eestvedaja	IV	III, II	Mõlemad	Teeb koostööd teiste organisatsioonidega ning toob välise teadmise ja võimalused kooli õpetamispraktikasse.
19	Õppevara arendaja ja jagaja ainevaldkonnas	II	III	Vanemõpetaja	Loob ja jagab ainevaldkonna (sh digitaalset) õppevara, tagades õpetamise kvaliteedi ja ühtsuse kogu ainevaldkonnas.
20	LAK-õppe (lõimitud aine- ja keeleõppe) eestvedaja	II + III	I	Vanemõpetaja	Arendab lõimitud aine- ja keeleõpet ning toetab kolleege selle rakendamisel.
21	Kohaliku partneri (ülikool, ettevõtte, kogukond) koostöösuhte looja	IV	III	Vanemõpetaja	Loob koostöösuhteid kohalike organisatsioonidega ning toob koolivälise teadmise õpetamispraktikasse.
22	Kooliarendusprojekti või haridusuuenduse juht	I	III, II	Meisterõpetaja	Algatab ja juhhib kooliülest arendusprojekti, rakendades süsteemselt uurimuslikku lähenemist.

Nr	Õpetajatöö roll	Põhi seos	Täien dav seos	Tase	Põhjendus
23	Õpetajakogukonn a professionaalse kultuuri kujundaja	III	I	Meisterõpetaja	Kujundab kooli professionaalset õpetajakultuuri ja suunab õpiringide tegevust strateegilisel tasandil.
24	Riikliku või rahvusvahelise haridusvõrgustiku või komisjoni liige	IV	III	Meisterõpetaja	Panustab piirkonnast väljapoole ulatuvasse haridusalasesse koostöösse ja otsustamisse riiklikul või rahvusvahelisel tasandil.

3. Töö õpilastega ja õppeprotsesside juhtimine

Valdkond koondab õppijate individuaalse arengu toetamise, juhendamise, hindamise ning akadeemiliste tegevuste ja projektide juhtimise.

Nr	Õpetajatöö roll	Põhi seos	Täien dav seos	Tase	Põhjendus
25	Andekate õppijate toetaja	II	III	Vanemõpetaja	Selgitab välja õppijate võimekuse, kohandab õpet ja loob täiendavaid arenguvõimalusi.
26	Olümpiaadideks, konkurssideks ja võistlusteks ettevalmistaja	II	IV	Vanemõpetaja	Toetab õppija süvendatud arengut; piirkondlikul või riiklikul tasandil seostub tegevus ka laiemaga ökosüsteemiga.
27	Noppeõppe grupi õpetaja	II	III	Vanemõpetaja	Kavandab õpet vastavalt õppijate võimekusele ja loob koolis süsteemse võimaluse andekuse toetamiseks.
28	Loovtööde, uurimistööde ja praktiliste tööde juhendaja	II	III, IV	Vanemõpetaja	Toetab õppija iseseisvust, uurimuslikke oskusi, tagasisidestamist ja pikaajalise töö juhtimist.
29	Õpilafirmade juhendaja	II	IV	Vanemõpetaja	Toetab ettevõtlikkust, meeskonnatööd ning koostööd kooliväliste partneritega.
30	Koolieksamite (st proovieksamite, vm hindamisvahendite) koostaja	II	III	Vanemõpetaja	Arendab hindamisvahendeid ja aitab kujundada kooli ühist hindamispraktikat.
31	Olümpiaadiülesannete koostaja	II	IV	Vanemõpetaja	Loob õppijate võimekuse hindamise vahendeid; piirkondliku või riikliku

Nr	Õpetajatöö roll	Põhi seos	Täiendav seos	Tase	Põhjendus
					olümpiaadi puhul panustab laiemasse haridussüsteemi.
32	Eksamikomisjoni liige	II või IV	III	Vanemõpetaja	Koolisisese komisjoni puhul seostub roll hindamisega; piirkondliku või riikliku komisjoni puhul laiema hariduse ökosüsteemiga.
33	Teemanädala algataja ja koordinaator	II + III	IV	Vanemõpetaja	Loob õppijatele lõimitud õpikogemusi ning juhib õpetajate koostööd.
34	Akadeemilise õpilasürituse korraldaja	II + III	IV	Vanemõpetaja	Loob õppimist rikastava võimaluse ning koordineerib koolisest või partneritega koostööd.
35	Õpilastele suunatud projekti algataja ja koordinaator	II + III	IV	Vanemõpetaja	Seob õppijate arengu, õpetajate koostöö ja vajaduse korral koolivälised partnerid.

Kasutamise tähelepanekud

- Kompetentsivaldkond I avaldub kataloogis peamiselt läbiva kompetentsina: õpetaja reflekteerib, ajakohastab teadmisi, rakendab uurimuslikku lähenemist ning toetab kolleegi professionaalset arengut.
- Rolli mõju ulatus määrab sageli seose III ja IV valdkonna vahel. Koolisisene tegevus kuulub peamiselt organisatsiooni panustamise alla; piirkondlik, riiklik või rahvusvaheline tegevus laiemasse hariduse ökosüsteemi.
- Mitmed loetletud tegevused on pigem suurema rolli tööülesanded. Näiteks eksamikomisjonis osalemise võib koondada rolli „hindamispraktika arendaja“ ja seminaril esinemise rolli „pedagoogilise teadmuse levitaja“ alla.
- Käesolevas kataloogis on mõisteid „mentor“ ja „arengupartner“ kasutatud sünonüümidenä, vastavalt kooli karjäärimudeli (ptk 3.1) sõnastusele.
- Kooli rolliportfelli koostamisel täpsustatakse iga rolli eesmärk, sihtrühm, maht, oodatav tulemus, mõju, tõend ja üldtöötaja ressurss.