

HINDAMISSTANDARD MEISTERÕPETAJA, TASE 8 KUTSELE

Kutsestandardi nimetus: meisterõpetaja, tase 8

Sisukord:

1. Üldine informatsioon
2. Hindamiskomisjoni töö korraldus
3. Hindamisprotsessi läbimine
4. Hindamiskriteeriumid

1. Üldine informatsioon

Õpetaja, tase 8 hindamine vastava taseme kutse taotlemisel või kordustaotlemisel on õpetaja kutsekompetentsuse hindamine.

Vestluse ja hindamiste toimumise kohad ning tingimused ja vormi teatab hindamiskomisjoni esimees kutse taotlejatele ja kutse andjale pärast dokumentide esmast läbivaatamist.

Hindamist teostab kutsekomisjoni poolt moodustatud kolmeliikmeline hindamiskomisjon. Hindamisgraafikud koostatakse koostöös kutse taotlejatega. Ühes taotlusvoorus võib tegutseda rohkem kui üks hindamiskomisjon vastavalt taotlejate arvule ja vestluse läbiviimise kohale/kohtadele.

Enne kompetentsuse hindamist viiakse kutse andja poolt läbi dokumentide läbivaatamine st dokumentide vastavuse kontroll taotletava taseme nõuetele ning kutse andmise korras seatud eeltingimustele. Vajadusel toimub taotleja nõustamine ning ettepanekute tegemine dokumentide täiendamiseks või lisamiseks. Kutse taotlejal on võimalik esitada täiendavaid dokumente sama kutsetaseme taotlemiseks või esitada uus taotlus korrigeeritud kutsetasemele. Viimasel juhul tuleb veenduda, et eneseanalüüs vastab korrigeeritud kutsetaseme nõuetele. Korrigeeritud dokumentide esitamise tähtaeg kooskõlastatakse kutse andjaga.

Hindamise etapid: Hindamine viiakse läbi kahes etapis:

I etapp on hindamine dokumentide põhjal – hindamiskomisjoni liikmed hindavad taotleja kompetentside vastavust taotletud kutse tasemele järgneva põhjal:

- tema poolt esitatud dokumentide ja muude lisatud vajalike materjalide sisu,
- juhendi järgi koostatud portfoolio.

E-portfoolio näidis koostatakse kutsestandardi põhjal ja esitatakse EÕLi kodulehel. Selle võib luua tuntud ajaveebikeskkonnadesse (Wordpress, Blogger jne). Kutse taotleja e-portfoolio ei pea olema avalik, kui ta seda ei soovi, kuid siiski kättesaadav hindajatele. Portfoolio peamiseks eelisteks on, et õpetaja dokumenteerib ise oma arengut ja olulisemaid asju tööst, jälgides seega pidevalt oma pedagoogilist tegevust ning nii ei kuhju liigset ettevalmistustööd kutse taotlemiseks.

Ka hindajatele annab hästi koostatud e-portfoolio objektiivse pildi kutse taotleja taustast ja arengust.

Portfoolios esitatakse:

- Kutse taotleja CV koos haridust tõendavate dokumentidega;
- Kutsetaotleja hariduslik kreedo (miks ta on õpetaja ja mida ta tahab saavutada);
- Eneserefleksioon (kasutades selleks sobivaid meetodeid (Gibbs jt));
- Kirjeldatud meetodeid, kuidas teeb kindlaks õppijate õpitüübid, arengu ja erivajadused;
- Video/audiomaterjal praktilisest õppetööst;
- Läbitud täiendkoolitused, iseloomustades neist kolme põhjalikumalt (mida õppis ja kuidas rakendab seda – veel parem, kui iga koolituse kohta on väike kokkuvõte);
- Õpetajate võrgustikud, milles osaleb (iseloomustus aineliidujuhilt või lingid, milles on näha võrgustikus osalemise aktiivsus);
- Õppevara, mille on ise loonud;
- Juhendatud õpilaste saavutused (tõendid, lingid, pildid, kokkuvõtted – siia alla käivad ka juhendatud uurimis- ja loovtööd);
- Projektide kirjeldus/lingid, milles on osalenud ise või koos õpilastega;
- Kohustusliku töödokumentatsiooni näited (töökavad, tunnikavad, arenguvestlused, õppekavaarendus, lõiming jne);
- Meedia (artiklid, esinemised jne);
- Kolleegide juhendamine (konverentsidel esinemine, Õpetajalt Õpetajale tüüpi koolitused jne);
- Kirjeldus, kuidas hoiab taotleja end kursis pedagoogilise mõttega (raamatud, lingid jne);
- Igat liiki tõendusmaterjalid – nt tagasisideküsitluste tulemused õpilastelt ja vanematelt jne, tänukirjad jne;
- Pildid ja kirjeldused õpikeskkonnast jne;
- Õpetaja päeva/logiraamat – õpetaja kirjeldab näiteks 2 nädala pikkust perioodi õppeaastast – selle kaudu saab aimu tema suhtlemis-, ajakasutus- ja terviseharjumustest jne;
- Hobid, isiklikud saavutused (sportlikud tulemused, viktoriinid, konkursid jne);
- Muu informatsioon, mida taotleja oluliseks peab.

Hindamise esimeses etapis hinnatakse järgmisi kompetentse:

1. Õpi- ja õpetamistegevuse kavandamine
2. Õpikeskkonna kujundamine
3. Õppimise ja arengu toetamine
4. Refleksioon ja professionaalne enesearendamine
5. Nõustamine ja mentorlus
6. Arendus-, loome- ja teadustegevus
7. Juhtimine
8. Õpetajate juhendamine ja koolitamine* (valitav)
9. Metoodika ja õpivara arendamine* (valitav)
10. Õpetaja tööd läbivad kompetentsid

* Kutse taotleja peab kohustuslikult valima vähemalt ühe kahest valitavast kompetentsist.

II etapp on vestlus – hindamiskomisjon hindab taotleja kompetentse vestluse käigus.

Esitatud portfoolio ja vestluse põhjal teeb hindamiskomisjon otsuse kutse andmise suhtes, esitades oma põhjendused. Komisjoniliikmete põhjendatud soovil võib kolmanda hindamismeetodina vajalikuks osutada ka näiteks kutsetaotleja tundide külastamine ja analüüsimine.

Kui hinnang taotleja kompetentsidele, mille hindajad annavad tema portfoolio, soovitatavalt e-portfoolio põhjal, on positiivne, ning kui see leiab kinnitust vestluse käigus, teeb hindamiskomisjon ettepaneku anda taotlejale kutse ja esitab selle otsustamiseks kutsekomisjonile.

Kui selgub, et kutse taotleja ei suuda tõendada mõnda taotletavale kutse tasemele vajalikest

kompetentsidest nõutud tasemel, siis tehakse ettepanek kutset mitte anda. Viimasel juhul on hindamiskomisjonil õigus teha ettepanek taotleda madalama taseme kutset. Kui kutse taotleja sellega nõustub ja esitab koheselt uue taotluse madalamale kutsetasemele, hinnatakse tema kompetentse vastava taseme kriteeriumite põhjal.

Kutseksam viiakse põhiliselt läbi eesti keeles. Erandina võib vestlusel kasutada ka muud keelt. Sellisel juhul komplekteeritakse hindamiskomisjon nii, et komisjonis on vähemalt üks vastava keele valdaja. Eksami keel märgitakse ära hindamisprotokollis.

Hindamise teises etapis hinnatakse järgmisi kompetentse:

1. Õpi- ja õpetamistegevuse kavandamine
2. Õpikeskkonna kujundamine
3. Õppimise ja arengu toetamine
4. Refleksioon ja professionaalne enesearendamine
5. Nõustamine ja mentorlus
6. Arendus-, loome- ja teadustegevus
7. Juhtimine
8. Õpetajate juhendamine ja koolitamine* (valitav)
9. Metoodika ja õpivara arendamine* (valitav)
10. Õpetaja tööd läbivad kompetentsid

* Kutse taotleja peab kohustuslikult valima vähemalt ühe kahest valitavast kompetentsist.

2. Hindamiskomisjoni töö korraldus

Hindamiskomisjoni liikmed vaatavad läbi kõik taotlusega seotud dokumendid ja muud materjalid ning tutvuvad eneseanalüüsi küsimustiku vastustega.

Hindajad täidavad vastava hindamisvormi.

Kutse andja teavitab taotlejat ning lepib temaga kokku vestluse toimumise aja ja koha. Vestlus viiakse läbi kokkulepitud ajal ja kohas.

Ühtlasi teeb hindamiskomisjon kutse andjale teatavaks esitatud vajalike lisamaterjalide hulga ja iseloomu.

Kutseksamit juhib hindamiskomisjoni esimees või üks hindamiskomisjoni liige; kõikidel hindamiskomisjoni liikmetel on õigus esitada taotlejale küsimusi. Kutseksami ajal on ruumis lubatud viibida ainult vahetult hindamisega seotud isikutel, kui kutsekomisjon ei ole otsustanud teisiti.

Vajadusel võib kutse taotleja nõusolekul eksami käiku lindistada.

Vestluse käigus täidavad kõik hindamiskomisjoni liikmed hindamislehed. Vestluse sooritamise kohta koostatakse protokoll, mille hindamiskomisjoni esimees esitab kutsekomisjonile ja kutse andjale. Vestluse tulemuste põhjal tehakse kutsekomisjonile ettepanek kutse taotlejatele kutse andmise või mitteandmise kohta.

3. Hindamisprotsessi läbimine

Kutse taotleja tõendab oma kompetentse kirjaliku eneseanalüüsi teel (I etapp) ja vestlusel (II etapp), lähtudes kutsestandardi nõuetest. Hindamiskomisjon hindab taotleja kompetentside vastavust taotletava kutse taseme hindamiskriteeriumidele. Kui kasvõi üks kompetentsidest puudub või antud kutse tasemele ei vasta, pole vastava taseme kutset võimalik anda.

4. Hindamiskriteeriumid

Tegevusnäitaja	Hindamiskriteerium
1. Õpi- ja õpetamistegevuse kavandamine	
<p>1) selgitab välja rühma ja õppija ainealase taseme, õpioskuste ja õpimotivatsiooni taseme ning arvestab neid ainevaldkondlike, üldpedagoogiliste ja kasvatuslike eesmärkide seadmisel, toetudes õppekavale; juhendab kolleege õppijate arengu- ja õpivajaduste väljaselgitamisel, nõustab sellealast tegevust haridusasutuses või laiemalt, arvestades teaduspõhisust ja parimaid praktikaid; tunneb ära haridusliku erivajaduse ja kaasab vajadusel tugispetsialisti õpikeskkonna tingimuste muutmiseks; valmistab ette arenguestlusi ja juhendab kolleege arenguestluste ettevalmistamisel;</p>	<p>Kirjeldab rühma ja õppija õpivajaduste analüüsimise meetodeid ja teoreetilisi aluseid. Kirjeldab õpperühma õpivajaduste arvestamist ja õppekavas fikseeritud õpiväljundite saavutamist illustreerides neid näidetega isiklikust praktikast. Kirjeldab oma töös ette tulnud erivajadustega arvestamist nõudvaid juhtumeid ning illustreerib näidetega läbiviidud õpikeskkonna tingimuste muutusi ning analüüsib nende mõju. Analüüsib näite varal kolleegi nõustamise tulemuslikkust õpikeskkonna tingimuste muutuste rakendamisel. Koostab arenguestluseks vajaliku dokumentatsiooni ning teab arenguestluse läbiviimise põhimõtteid. Toob näite portfoolios kolleegi arenguestluse juhendamise kohta.</p>
<p>2) koostab õpetaja töökava, arvestades õppekava ning kavandab koostöös kolleegidega ainetevahelise lõimingu; töökavast lähtuvalt koostab tunnikava(d); lähtuvalt eesmärkidest valib õpetamiseks ja õppimiseks sobivad meetodid, hindamismudeli ning planeerib tegevuste aja; koostöös teiste spetsialistidega koostab vajadusel individuaalse õppekava, käitumise tugikava ja/või arenduskava; omab ülevaadet erivajadustega õppija toetamise protsessist; kasutab õpetaja töö kavandamisel (teadus)kirjandust; juhendab kolleege õpetajatöö kavandamisel, ainete lõimimisel ja teeb ettepanekuid juhtkonnale;</p>	<p>Tunneb hästi valdkonda/teemat/ainet, mida ta õpetab. Nimetab töökavu ja õppekavu, mille koostamisel on osalenud, esitab näite portfoolios. Esitab portfoolios oma tunnikava(d), milles on lähtunud õpperühma vajadustes ja õppekavas fikseeritud õpitulemustest. Arvestab õpi- ja õpetamistegevuse planeerimisel laste õppimise ja õpetamise eripärasid. Analüüsib näite varal töökava koostamisel õppekava ja ainetevahelise lõimingu põhimõtete järgimist. Analüüsib enda praktikast lähtuvalt ühe juhtumi põhjal tööd haridusliku erivajadusega õppija toetamisest ja toetusprogrammi mõjust. Viitab oma töö analüüsimisel erialasele teaduskirjandusele. Toob näite juhtkonnale tehtud ettepanekust ainete paremaks lõimimiseks ja annab hinnangu selle tulemuslikkusest.</p>
<p>3) kaasab õppijaid, lapsevanemaid, kolleege ja tugispetsialiste õpitegevuste kavandamisse; informeerib osapooli õpieesmärkidest, sisust, õppekorraldusest, hindamismudelitest, huvitegevuse võimalustest, kasutades tõhusalt erinevaid infokanaleid (nt koosolek, e-suhtlus, individuaalne vestlus); juhendab kolleege osapoolte kaasamisel; loob võimalusi organisatsiooniväliseks (teadus)koostööks, leides kontakte erinevate osapooltega (ettevõtted, organisatsioonid jm) õpiprotsessi mitmekesistamiseks;</p>	<p>Analüüsib erinevate osapoolte kaasamist õpitegevuse kavandamisel ja selle mõju õpitulemuste saavutamisele. Toob näiteid osapoolte informeerimise võimalustest, tuues välja erinevate võimaluste plusse ja miinuseid. Toob näiteid kolleegide juhendamise ja võimaluste leidmise kohta mõne ettevõtte või organisatsiooni kaasamisel õpiprotsessi. Näited esitab portfoolios.</p>
<p>4) valib ja kohandab õppevara ja IKT-vahendite hulgast õpieesmärkide ning rühma tasemega sobiva, arvestades sh hariduslike erivajadustega õppijatega ning teaduspõhisuse ja parimate praktikatega; hoiab end kursis</p>	<p>Analüüsib ühe enda poolt kasutatava õppekomplekti/ IKT-vahendi vastavust õpieesmärkidele ja rühma tasemega, selle materjali sobivust hariduslike erivajadustega õpilastega tööks ning toob portfoolios</p>

Tegevusnäitaja	Hindamiskriteerium
<p>õppevara ja IKT-vahendite uuendustega; koostab uut õppevara, toetudes kaasaja pedagoogilisele teadmusele ja parimatele praktikatele; juhendab kolleege õppevara ja IKT-vahendite valimisel, loob võimalusi parima praktika jagamiseks, kaasates erinevaid osapooli ja/või jagades isiklikku kogemust.</p>	<p>retsensiooni tehtud ettepanekutest õppevara kohandamiseks. Toob näiteid kolleegide juhendamise kohta õppevara ja IKT-vahendite uuendustest õpetatavas aine(te)s, nende valimisel. Analüüsib näite varal hästi toimunud parima praktika jagamist.</p>
2. Õpikeskkonna kujundamine	
<p>1) loob füüsilise õpikeskkonna, tagades selle turvalisuse ja kujundades seda lähtuvalt tervisekaitsenõuetest, õppijate vajadustest ja õpieesmärkidest; osaleb meeskonnas, juhendab ja juhib selle tööd organisatsiooni õpikeskkonna kujundamisel; teab, kelle poole pöörduda probleemide ilmnemisel; tegutseb esmaabi vajavas situatsioonis sobival viisil;</p>	<p>Järgib õpikeskkonna kujundamisel tervisekaitse nõudeid. Kirjeldab oma panust õpikeskkonna kujundamise juhendamisel organisatsioonis. Toob näite koostööpartneri tulemusliku kaasamise kohta õpikeskkonna kujundamisel. Kirjeldab organisatsiooni toimivat probleemidest teavitamise korda. Tõendab oma valmisolekut anda vajadusel esmaabi vastava koolitustõendiga. Tõendi koopia esitab portfoolios.</p>
<p>2) loob vaimselt ja emotsionaalselt turvalise, arengut ja loovust toetava koostõise ning üksteist arvestava õpikeskkonna, lähtudes erinevate õppijate vajadustest ja õpieesmärkidest ning järgides inimõigusi, Eesti põhiseadust, laste õigusi ja organisatsiooni kodukorda; lahendab distsipliiniprobleeme, kaasates vajadusel kolleege, tugispetsialiste ja lapsevanemaid; juhendab kolleege distsipliiniprobleemide lahendamisel; kasutab olukorrale sobivaid suhtlusviise; on hea kuulaja; nõustab kolleege, juhib meeskonna tööd organisatsiooni vaimse õpikeskkonna kujundamisel ning teeb juhtkonnale ettepanekuid õpikeskkonna arendamiseks;</p>	<p>Toob näiteid motiveeriva õpikeskkonna kujundamisest, juhindudes õpimotivatsiooni kujunemise seaduspärasustest ja tehes õppijatega koostööd, arvestades õppijate individuaalseid vajadusi. Analüüsib vaimse ja sotsiaalse keskkonna kujundamise võimalusi, toob näiteid. Analüüsib kolleegi(de) juhendamist distsipliiniprobleemide lahendamisel. Toob näite juhtkonnale tehtud ettepaneku(te) kohta õpikeskkonna arendamiseks. Analüüsi ja näidet sisaldab portfoolio.</p>
<p>3) juhib organisatsiooni tööpõhimõtete ja reeglite väljatöötamist ja rakendamist, järgib kokkulepituid reegleid; vahetab kogemusi kolleegide ja teiste organisatsioonidega; töötab koostöös õppijatega välja klassi/rühma reeglid ja rakendab neid järjekindlalt igapäevatoos, tutvustab neid lapsevanematele; juhendab kolleege klassi/rühma reeglite väljatöötamisel.</p>	<p>Kirjeldab oma panust organisatsiooni töö põhimõtete väljatöötamisel ja analüüsib enda tegevust kokkulepituid reeglite järgimisel. Kirjeldab klassi/rühma reeglite väljatöötamise protsessi koostöös õppijatega (käik, ettetulnud probleemid, nende ületamise võimalikud lahendused), toob näite reeglite rakendamisest oma igapäevatoos. Illustreerib reeglite visualiseerimist õpikeskkonnas pildimaterjaliga. Toob näiteid kolleegide juhendamise ja lapsevanematele reeglite tutvustamise kohta.</p>
3. Õppimise ja arengu toetamine	
<p>1) õpetab, lähtudes õppija eripärast, seatud eesmärkidest ja ainetevahelisest lõimingust; rakendab õpetamisel erinevaid meetodeid ja rutiinseid toiminguid (nt eelteadmiste väljaselgitamine, oodatud õpitulemustest ja -tegevustest teavitamine, õpitegevused eesmärkide saavutamiseks, kokkuvõte</p>	<p>Toob näiteid õppijate kui subjektide toetamisest nende individuaalsete õpieesmärkide sõnastamisel ja analüüsib nende saavutamise võimalusi õppeprotsessis. Analüüsib vähemalt kolme oma töös kasutatavat meetodit ning kirjeldab vähemalt kolme rutiinset toimingut. Väärtustab õppijat, peab tähtsaks eetilisi tõekspidamisi, järgib õpetaja</p>

Tegevusnäitaja	Hindamiskriteerium
<p>saavutatud tulemustest, tagasiside); analüüsib õpetamist ning kohandab tegevusi paindlikult lähtuvalt õppijate vajadustest; rakendab koostöös teiste spetsialistidega vajadusel individuaalset õppekava, käitumise tugikava ja/või arenduskava; juhendab ja koolitab kolleege õpetamisel ja õppeprotsessi analüüsimisel; teeb ettepanekuid organisatsiooni õppetegevuse arendamiseks, koostöö tõhustamiseks ning koolitamiseks;</p>	<p>kutse-eeskriitikat. Annab hinnangu kolleegide koolitamise kohta õppeprotsessi analüüsimisel. Nimetab tehtud ettepanekuid juhtkonnale organisatsiooni õppetegevuse parendamiseks, sh koolitusvajaduse pakkumist.</p>
<p>2) juhib grupi arengut, arvestades grupi arengufaase; märkab konflikti tekkimise võimalust ja tegutseb vastavalt olukorrale; tunneb ära konflikti, leiab tõhusaid lahendusi ning vajadusel kaasab konflikti lahendamisse kolleege, õppijaid, lapsevanemaid ja tugispetsialiste; juhendab ning toetab kolleege õpi- ja grupiprotsessi juhtimisel;</p>	<p>Toob näiteid ning analüüsib grupiprotsesside suunamise vajalikkusest ja võimalustest õppeprotsessis ning konfliktisituatsioonide lahendamisest. Esitab näite kolleegi juhendamise kohta õpi- ja grupiprotsessi juhtimisel. Näited ja analüüs asuvad portfoolios.</p>
<p>3) kogub kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete meetoditega andmeid õppijate arengu ja motivatsiooni kohta, tagasisidestab; märkab õppijate erinevusi ja erivajadusi (nt õpistiilid, andekus, õpiraskused, kultuurilised eripärad) ning kaasab vajadusel õppija arengu toetamiseks kolleege, tugispetsialiste ja lapsevanemaid; arendab õppijate õpi- ja sotsiaalseid oskusi, kasutades põhjendatult erinevaid rühmapõhiseid ja individuaalseid õppevorme; motiveerib õppima, pakkudes elulisi jõukohaseid õppeülesandeid ja luues eduelamuse igale õppijale; juhendab kolleege õppijate arengu toetamisel, klassi /rühma juhatamisel ja ainedidaktikas; teeb organisatsioonis ettepanekuid õpetajate koolitamise ja koostöö kaudu õppijate arengu toetamiseks; klassi-/rühma juhatajana informeerib, toetab ja suunab kolleege õppija arendamisel, arvestades kolleegide ja õppijate vajadusi;</p>	<p>Toob näite ühe klassi/rühma süstemaatilise jälgimise kohta, tuues välja järeldused õppijate arengu ja motivatsiooni kohta. Kirjeldab õppijate erinevuste ja erivajadustega arvestamist oma töös ning rolli õpetajana õpilaste motiveerimisel. Toob näiteid õppijate õpi- ja sotsiaalsete oskuste arendamisest – õpistiilide väljaselgitamine, erinevad õppevormid. . Klassi- /rühma juhatajana toob näited õppija arendamise kohta koostöös kolleegidega. Esitab näiteid tehtud ettepanekute kohta organisatsiooni õpetajate koolitamiseks, mis võimaldavad tõhustada veelgi õppijate arengut.</p>
<p>4) rakendab süsteemselt erinevaid õppimist toetavaid tagasiside ja hindamise viise õpi- ja õpitulemuste kohta, lähtudes õppija eripäradest ja hindamist reguleerivatest dokumentidest; toetab enastjuhtiva õppija kujunemist, suunates õppijat õpieesmärkide seadmisele ja eneseanalüüsile; koostab hindamismudeleid/- kriteeriume ja hindab õppijaid nende alusel; teavitab õppijaid ja lapsevanemaid hindamismudelitest; juhendab kolleege õppijaid toetaval tagasisidestamisel ja hindamisel ning hindamismudelite /-</p>	<p>Järgib hindamist reguleerivaid õigusakte. Analüüsib vähemalt kolme töös kasutatavat tagasiside ja hindamise viisi. Analüüsib näite varal õppijate isiksusliku arengu toetamise võimalusi õppeprotsessis. Toob näite positiivse hoiaku kujundamisest õppeprotsessis. Toob näiteid enastjuhtiva õppija kujunemise toetamisest ning lisab õpilase eneseanalüüsi näite portfooliosse. Esitab hindamismeetodi, mille puhul on arvestanud uusimate teadusuuringute tulemusi ja parimat praktikat (esitatakse portfoolios). Nimetab ja kirjeldab kolleegide juhendamisel</p>

Tegevusnäitaja	Hindamiskriteerium
kriteeriumide koostamisel; teeb ettepanekuid õppimist toetava tagasisidestamise ja hindamise kohta organisatsiooni tasandil;	koostatud/kasutatud hindamisjuhendeid. Toob näiteid juhendatud hindamismudelite tutvustamise viisidest osapooltele.
5) kaasab õppijaid, lapsevanemaid, kolleege ja tugispetsialiste õpitegevusse, tagasisidestamise ja hindamise, kasutades tõhusalt erinevaid meetodeid; juhendab kolleege osapoolte kaasamisel; kaasab organisatsiooniväliseid partnereid õpiprotsessi mitmekesistamiseks; kavandab ja viib läbi lapsevanemate koosolekuid, juhendab kolleege nende kavandamisel ja läbiviimisel.	Nimetab meetodeid õppiijatelt ja teistelt sidusgruppide liikmetelt õppeprotsessi kohta info saamiseks ja kaasamiseks, toob portfoolios näiteid kogutud arvamustest. Toob näite kolleegi(de) juhendamise kohta lapsevanemate koosoleku kavandamisel ja läbiviimisel. Kirjeldus asub portfoolios.
4. Refleksioon ja professionaalne enesearendamine	
1) reflekteerib oma õpetamist ning ainealast pädevust, kogub tagasisidet õppijate õpitegevuste ning –tulemuste kohta; kavandab muudatusi õpetamis- ja kasvatusprotsessis, määratleb oma koolitusvajaduse ja koostab enesearenduskava, arvestades ka kooli arenguvajadusi ja riiklikke haridusprioriteete; mõtestab oma rolli õpetajana ja analüüsib õpetajatöö põhiväärtusi, jagab neid kolleegide, õppijate ja lapsevanematega ühiste väärtushoiakute kujunemiseks; juhendab kolleege oma töö reflekteerimisel ja enesearendusvajaduste määratlemisel;	Esitab näite varal eneserefleksiooni, mis sisaldab eneseanalüüsi ja õppiijatelt saadud tagasisidet ning saadud informatsiooni tulemuslikust kasutamisest. Kirjeldab konkreetseid juhtumeid enda tegevusest õpi-, grupi- ja isiksuslike protsesside juhtimisel. Mõtestab oma rolli õpetaja kui väärtuste kandjana ning toob näiteid ühiste väärtushoiakute kujundamisel koostöös kolleegide ja lapsevanematega.
2) analüüsib õpiprotsessi, määratleb probleemid, sõnastab haridusuuringu (sh tegevusuuring) eesmärgi(d) ning kavandab ja viib läbi uurimistööd, kasutades sobivaid meetodeid ning arvestades valdkonna uurimistöö eetikat; analüüsib ja tõlgendab nii enda kui ka teiste uurijate uurimistulemusi ning rakendab neid õpetamise parendamisel ja enesearendamisel; üldistab, sünteesides oma uuringu ja teiste teadusuuringute tulemusi; juhendab kolleege uurimistööde kavandamisel, läbiviimisel ning tulemuste analüüsil ja tõlgendamisel; levitab pedagoogilist teadmust (teaduslikke seisukohti) õppijatele, lapsevanematele ja kolleegidele sobival viisil; juhendab kolleege uurimistöös ning retsenseerib uurimistöid; algatab ja juhib uuringuid;	Viib läbi juhendamisel ühe tegevusuuringu. Portfooliosse lisab uuringu ülevaate, juhendaja retsensiooni ning kirjeldab tegevusuuringu mõju oma praktikale. Toob näite kolleegi juhendamise kohta uurimistöö koostamisel. Nimetab uuringu algatamise (juhtimise) teema ja esitab portfoolios lühihinnangu tehtud tööle.
3) jälgib, hindab ja väärtustab oma füüsilist, vaimset ja emotsionaalset tervist, tegutseb nende tasakaalus hoidmise nimel, optimeerides iseenda aja- ning energiakulu; otsib probleemide tekkimisel vajadusel abi kolleegidelt, mentorilt, organisatsiooni juhtkonnalt, tugispetsialistilt jt; märkab	Kirjeldab, kuidas tuleb toime koormusega ning suudab end hoida füüsilises, vaimses ja emotsionaalses tasakaalus. Kirjeldab, kuidas leiab abi probleemide lahendamisel ning toob näiteid kolleegi edusammude märkamisest ja tunnustamisest. Kirjeldab osalust kooli motivatsioonisüsteemide väljatöötamisel ja

Tegevusnäitaja	Hindamiskriteerium
kolleegide probleeme, aitab neid teadvustada ja lahendusi leida, vajadusel koostöös tugispetsialistide ja/või organisatsiooni juhtkonnaga; osaleb kooli motivatsiooni-süsteemide väljatöötamisel ja turvalise töökeskkonna arendamisel; märkab kolleegi edusamme ja tunnustab teda.	turvalise töökeskkonna arendamisel.
5. Nõustamine ja mentorlus	
1) nõustab õppijat konkreetse vajaduse või küsimuse ilmnemisel oma (aine)valdkonnas, ka ennetavalt; toetab õppijat õpioskuste arendamisel ja ainealaste teadmiste omandamisel; viib läbi konsultatsioone ja arengut toetavaid vestlusi; teeb koostööd tugispetsialistidega; märkab ja arvestab õppijate eripärasid nõustamisprotsessis; teeb ettepanekuid koolisisese nõustamissüsteemi tõhustamiseks;	Toob näiteid nõustamistegevusest oma ainevaldkonnas õppijatega. Analüüsib õppijate õpioskuste arendamise protsessi ja meetodeid. Viib läbi konsultatsioone ja arenguvestlusi. Analüüsib näite varal koostööd tugispetsialistidega. Toob näite positiivse vastukaja leidnud ettepanekust koolisisese nõustamissüsteemi tõhustamiseks.
2) viib läbi õppija arengu toetamisele suunatud vestlusi, vajadusel kaasab tugispetsialiste; nõustab lapsevanemat õpitegevustega seonduvates küsimustes, vajadusel kaasab tugispetsialiste; juhendab kolleege lapsevanemate nõustamisel; analüüsib lapsevanemate koolitusvajadust, teeb sellest tulenevalt juhtkonnale ettepanekuid lapsevanemate tugigruppide, koolituste jms organiseerimiseks ning korraldab ja viib neid läbi;	Järgib arenguvestlusi reguleerivaid õigusakte. Analüüsib enda tegevust arenguvestluste läbiviimisel. Toob näiteid lastevanemate nõustamistegevusest oma praktikas. Nimetab tehtud ettepanekut juhtkonnale lapsevanemate koolituse organiseerimiseks ja kirjeldab selle läbiviimist ning juhendamist.
3) vaatleb kolleegi õpetamistegevust; jälgib, analüüsib ja tagasisidestab kolleegi tegevust, märkab edusamme ja tunnustab; nõustab kolleege enese arengu eesmärkide seadmisel ja õpetamisoskuste arendamisel, lähtudes õpetaja eneseanalüüsist; teeb juhtkonnale ettepanekuid koolituste organiseerimiseks ja tugi- ning nõustamissüsteemi arendamiseks, korraldab koolitusi ja viib neid läbi; toetab mentorina algaja õpetaja või uue kolleegi kohanemist ja arengut, juhendab üliõpilaste pedagoogilist praktikat, lähtudes juhendatava eripärasest; algatab ja toetab õpetajate vahelist koostööd ja kogemuste vahetamist.	Analüüsib portfoolios kolleegide tundide külastamist ja toob esile kolm olulisemat asja, mida sellest õppis. Toob näited üksteiselt õppimise ning koostöö kohta kolleegi ja praktiliselt oleva üliõpilasega. Toob näiteid enda korraldatud ja juhendatud koolituste ning õpetajate vahelist koostööd ja kogemuste vahetamise algatamise kohta.
6. Arendus-, loome- ja teadustegevus	
1) osaleb organisatsiooni, piirkonna ja riigi arengut suunavate dokumentide koostamisel, kavandab ja juhivad protsessi organisatsiooni tasandil; osaleb valdkonna ühenduste ja ekspertgruppide töös; annab sisendit ja tagasisidet eelnõudele, ettepanekutele, arengukavadele jm; teeb ettepanekuid	Toob näiteid dokumentidest, mille koostamisel on osalenud. Tõendab enda osalemist valdkonna ühenduste ja ekspertgruppide töös tõenditega portfoolios. Analüüsib aktuaalseid haridusalaseid eelnõusid, kujundab enda seisukoha ning teeb nende täpsustamiseks ettepanekuid. Nimetab grupi ja

Tegevusnäitaja	Hindamiskriteerium
innovatiivseteks muudatusteks organisatsioonis ning eriala- ja aineliitudes; kaasab ja innustab kolleege hariduspoliitikas kaasa rääkima nii organisatsiooni kui ka riigi tasandil, moodustades vajadusel gruppe ja koostöövõrgustikke;	koostöövõrgustiku, mille moodustamisel on osalenud. Ettepanekud ja osaluse esitab portfoolios.
2) märkab õpivara puudusi ja teeb piirkonna või riigi tasandil (aine)valdkonna juhtidele või ühendustele ettepanekuid õpivara kohandamiseks ja koostamiseks; kohandab ja koostab õpivara, arvestades õppijate vajadusi ning õpivara koostamise kaasaegseid seisukohti ja tehnoloogilisi võimalusi; juhendab organisatsioonis õpivara koostamist ja kohandamist; soovitab ja levitab õpivara;	Analüüsib ühe enda poolt kasutatava õppekomplekti/ IKT-vahendi vastavust õpieesmärkide ja rühma tasemega, selle materjali sobivust hariduslike erivajadustega õpilastega tööks. Esitab näiteid ettepanekutest riigi tasandil (ainevaldkonna juhtidele) õppevara kohandamiseks. Toob portfoolios näite uue õpivara soovitamise ja levitamise kohta.
3) osaleb õpetajahariduse valdkonna teadus- ja arendustöö töörühmades, annab eksperthinnanguid; teeb ettepanekuid õpetajahariduse valdkonna arendustegevuste ja teadusuuringute algatamiseks riiklikul tasandil või ülikoolides, lähtudes uuringutest ja valdkonna arendusvajadusest; viib läbi ja juhendab uurimistöid (nt tegevus-, arendusuuringud) organisatsioonis; osaleb ja esineb haridusvaldkonnaseminaridel, konverentsidel vm.	Toob näiteid osalemise kohta õpetajahariduse valdkonna arendustöö töörühmades, uurimistööde juhendamisel organisatsioonis, osalemise ja esinemise kohta haridusvaldkonna seminaridel, konverentsidel. Võimalusel tõendab seda tõenditega portfoolios.
7. Juhtimine	
1) on algatusvõimeline; tegutseb iseseisvalt, võttes vastutuse otsuste, tegevuste ja tulemuste eest, loob meeskonna, arvestades sealjuures tulemuste saavutamiseks vajalikke pädevusi; motiveerib meeskonnaliikmeid ja loob arenguvõimalusi, delegeerides ülesandeid asjakohaselt ja õiglaselt; kohandub meeskonnaga ja loob meeskonnavaimu;	Esitab portfoolios näite pädeva meeskonna loomise, meeskonnaliikmete motiveerimise kohta. Kirjeldab ülesannete delegeerimist, meeskonnavaimu loomist ning meeskonna ja meeskonnaga kohandumist.
2) algatab projekte või arendustegevusi, lähtudes haridusvaldkonna arendusvajadustest; loob projekti- või arendusmeeskonna ning juhib selle tööd organisatsioonis ja riiklikul või rahvusvahelisel tasandil, arvestades projekti või arenduse eesmäärke, toetab meeskonna sisest ja välist koostööd;	Toob ühe algatatud projekti (riiklikul või rahvusvahelisel tasandil) näitel esile erinevad etapid (nt planeerimine, meeskonna komplekteerimine), esile kerkinud probleemid ning nende lahendamise. Analüüsib enda kui projektijuhi rolli ja sellest tulenevat vastutust, sh meeskonna sisese ja välise koostöö toetamist.
3) juhib aine-, kutse- ja/või erialaühendust organisatsioonis, piirkonnas või riiklikul tasandil, lähtudes haridusvaldkonna arengusuundadest ning arvestades õpetajatöö põhiväärtusi; kaasab liikmeid ühenduse tegevusse (sh seisukohtade kujundamine ja otsuste langetamine) ja delegeerib ülesandeid, arvestades liikmete pädevust ja oodatavat	Kirjeldab ja analüüsib oma tegevust aine-, kutse- ja/või erialaühendust organisatsiooni juhina, tuues esile oma visiooni, vastutusala ja delegeerimisoskuse. Portfoolio sisaldab juhatuse liikmena tegutsemise analüüsi.

Tegevusnäitaja	Hindamiskriteerium
tulemust; vastutab ühenduse seisukohtade eest.	

Valitavad kompetentsid

8. Õpetajate juhendamine ja koolitamine	
1) algatab, kavandab, valmistab ette ja viib läbi organisatsioonisiseseid ja –väliseid koolitusi, arvestades teaduspõhisust ja parimaid praktikaid; koostab õpetajate koolituskavasid ja –programme;	Toob konkreetse näite ühe koolituse korraldamisest, ideest teostuseni (lühülevaade). Esitab ühe koostatud koolituskava, - programmi näite portfoolios.
2) osaleb koostöös ülikooli õppejõududega õpetajahariduse õppekavade ja ainekursuste sisu kavandamisel; viib õpetajakoolituse esmaõppes läbi loenguid, seminare ja/või praktikume, arvestades teaduspõhisust ja parimaid praktikaid;	Kajastab lühikirjeldusena tehtud koostööd õpetajahariduse õppekavade ja ainekursuste sisu kavandamisel portfoolios. Tõendab õpetajakoolituse esmaõppes läbi viidud loengut/seminari/praktikumi, arvestades teaduspõhisust.
3) juhib ja /või juhendab pedagoogilist praktikat organisatsiooni tasandil, lähtudes ülikooli õppekavast (sh ainekavadest) ja praktikajuhendites; nõustab vajadusel üliõpilasi ja kolleege praktika läbiviimisel ja juhendamisel; osaleb praktikaprogrammide väljatöötamisel;	Analüüsib ja tõendab ühe pedagoogilise praktika juhendamist. Kirjeldab üliõpilase ja kolleegi nõustamist praktika läbiviimisel/juhendamisel. Toob näite osalemise kohta praktikaprogrammide väljatöötamisel.
4) nõustab õppejõude praktika läbiviimisel ja juhendamisel, koordineerib praktikajuhendajate ja õpetajate koostööd organisatsioonis; toetab organisatsioonide vahelist koostööd, tagades ühise õppimise ja õpetamise kogukonna; toetab, tagasisidestab ja vajadusel nõustab ülikooli õppejõude nende professionaalses arengus, tõhustamaks õpetajakoolituses teooria ja praktika sidusust;	Tõendab õppejõudude nõustamist praktika läbiviimisel. Kirjeldab praktikajuhendajate ja õpetajate koostöö koordineerimist ja organisatsioonide vahelise koostöö toetamist, tagades ühise õppimise ning õpetamise kogukonna.
5) juhendab või retsenseerib üliõpilaste kursuse- või lõputööd, osaleb kaitsmiskomisjonides; osaleb hariduse valdkonna uuringutes.	Tõendab üliõpilase kursuse- või lõputöö juhendamist/retsenseerimist, osalemist Kaitsmiskomisjonis portfoolios. Kirjeldab osalemist hariduse valdkonna uuringus.
9. Metoodika ja õpivara arendamine	
1) töötab välja metoodikaid ja mudeleid õppija arengu- ja õpivajaduste väljaselgitamiseks ning õppeprotsessi analüüsimiseks ja arendamiseks, arvestades haridussuundumusi ja tuginedes kaasaja pedagoogilisele teadmusele ning parimatele praktikatele;	Nimetab ja kirjeldab (portfoolios) välja töötatud metoodikaid/mudeleid õppija arengu- ja õpivajaduste väljaselgitamiseks ning õppeprotsessi analüüsimiseks ja arendamiseks.
2) koostab uut retsenseeritud õpivara, toetudes teadussuundade arengule, kaasaja pedagoogilisele teadmusele ja tehnoloogilistele võimalustele; osaleb riiklikul tasandil õpivara väljatöötamises, sh koostöös ülikoolidega;	Tõendab osalemist uue riiklikul tasandil õpivara väljatöötamises sh koostöös ülikoolidega.
3) viib läbi ja/või juhendab uuringuid õppevara ja metoodikate katsetamiseks ja arendamiseks; analüüsib uuringu tulemusi ning nendest	Toob portfoolios näite teiste loodud õppevara ja metoodikate retsenseerimise kohta ning kirjeldab antud tagasisidet.

lähtuvalt teeb ettepanekuid õppevara ja metoodika arendamiseks; annab tagasisidet ning retsenseerib teiste loodud õppevara ja metoodikaid.	
--	--