

Tartu Ülikool

Sotsiaalteaduste valdkond

Haridusteaduste instituut

Hariduskorralduse õppekava

Mari-Liis Lillemets

HARJUMAA KOOLIEELSETE LASTEASUTUSTE ÕPETAJA ABIDE/
ASSISTENTIDE HARIDUSLIK JA TÖÖALANE TAUST NING NENDE
TÖÖMOTIVATSIOON

magistritöö

Juhendaja: Hasso Kukemelk

Läbiv pealkiri: Õpetaja abide/assistentide taust ning nende töömotivatsioon

KAITSMISELE LUBATUD

Juhendaja: Hasso Kukemelk (dotsent)

.....

(allkiri ja kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

.....

(allkiri ja kuupäev)

Tartu 2016

Kokkuvõte

Ühes lasteaia rühmas võib töötada korraga kaks õpetajat ja üks õpetajat abistav töötaja (edaspidi õpetaja abi) või üks õpetaja ja kaks õpetajat abistavat töötajat (edaspidi assistent) (Koolieelse lasteasutuse seadus, 2016).

Lähtudes sellest, millist haridust õpetaja abidelt/assistentidelt eeldatakse ning teades nende tööülesandeid, püstitas uurimistöo autor uurimisprobleemi: mis motiveerib õpetaja abidel/assistentidel tegema oma tööd?

Magistritöö eesmärk on kirjeldada Harjumaa koolieelsete lasteasutuste õpetaja abide/assistentide hariduslikku ja tööalast tausta ning selgitada välja, kui motiveerivaks peavad õpetaja abid/assistentid oma tööd ning kuidas on see seotud õpetaja abide/assistentide tausta ja tööülesannetega.

Tulemustest selgus, et õpetaja abid on statistiliselt oluliselt kõrgemalt haritud kui assistendid, samuti esines olulisi erinevusi õpetaja abide ja assistentide tööülesannete seas. Assistentide palk on oluliselt kõrgem kui õpetaja abidel, kuid töötasu suuruse juures on oluline ka töötaja haridustase.

Summary

Besides teachers working in preschool child care institutions, there are also employees who help teachers. In Estonia the Pre-School Child Care Institutions Act (2016) allows three different work managements in one group:

- Two positions for teachers and one for the employee assisting the teacher (or a teachers aids in this work).
- One position for a teacher and two for the employees assisting the teacher (or assistants in this work).
- Three teachers positions.

In spite of the job title and the system, the ministry (Peterson, viidatud Parijõgi, 2015 j) expects that the employees assisting the teachers should have at least secondary or higher education. Based on what education is expected from teacher aids/assistants and knowing their duties, the author of this study established a research statement: what motivates teacher aids/assistant to do their job?

Due to the research statement, the purpose of this Master's work is to describe the educational and professional background of the teacher aids and assistants in Harju Counties preschool institutions and also to find out what is their incentive to work and its connection to teacher aids and assistants background and job objective.

It turned out that statistically teacher aids are significantly more educated than teachers assistants. There were also significant differences in the job tasks of teacher assistants and aids. Assistants' salaries are significantly higher than the salary of teacher aids, but the size of the salary is dependant of the education level they have.

Investigating the teacher aids/assistants work motivation based on the job is a difficult task. Knowing that, the incentive to work and motivation are closely linked, then from now on the focus should be on studying the motivation of teacher aids and assistants and try to find common features between all teacher aids/assistants.

Title: THE EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL BACKGROUND AND INCENTIVE TO WORK OF THE PRESCHOOL TEACHER ASSISTANTS IN HARJU COUNTY

Sisukord

Kokkuvõte	2
Summary	2
Sisukord	4
Sissejuhatus	6
1. Teoreetilised lähtekohad	9
1.1 Töös kasutatavad mõisted	9
1.2. Õpetajat abistavad töötajad	9
1.3. Motivatsioon	10
1.4. Töömotivatsioon	12
1.5. Motivatsiooni seosed Eesti haridusasutustes	13
1.6. Motivatsiooni seosed välismaa haridusasutustes	14
1.7. Uurimuse eesmärk ja hüpoteesid	15
2. Metoodika	17
2.1. Valim	17
2.2. Mõõtevahendid	20
2.3. Protseduur	23
3. Tulemused	25
3.1. Õpetaja abide ja assistentide haridusliku ja tööalase tausta kirjeldus	25
3.2. Haridustaseme seos palgaga	27
3.3. Õpetaja abide ja assistentide töömotivatsioon	28
4. Arutelu	30
Tänuõnad	32
Kasutatud kirjandus	33
LISA 1. Õpetajate ja õpetajat abistavate töötajate palganäitajad	38

LISA 2. Uurimisinstrument	39
LISA 3. ANOVA testi tulemused	51
LISA 4. T-testi tulemused I	52
LISA 5. T-testi tulemused II	53
Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks	54

Sissejuhatus

Lapse õppimist ja sotsiaalset arengut mõjutavad nii tema bioloogilised kui ka psühholoogilised iseloomujooned ning käitumine ja keskkond (Harjo & Varava, 2007; Veisson & Veispak, 2005). Siinkohal on oluline teada, et lapsed õpivad paljugi varjatult, näiteks mõjutab lapsi täiskasvanu kõnemaneeer, sõnavara ja käitumine, mis tähendab, et üle võetakse mingil määral ka negatiivsed ja/või positiivsed käitumismustrid/-maneerid (Veisson & Veispak, 2005). Kui varasemalt nägi määrus ette, et ühe rühma kohta luuakse üks õpetaja abi ametikoht (Koolieelse lasteasutuse personali miinimumkoosseisu kinnitamine, 2009) ning lisaks lähtuvalt Koolieelse lasteasutuse seadusest (2015) vastavalt kaks õpetaja ametikohta, siis nüüd on võimaldatud kord, kus ühes rühmas luuakse vähemalt üks õppe- ja kasvatusalal töötava isiku ametikoht ning nii mitu õpetajat abistava töötaja ametikohta, et personali koosseis ühes rühmas oleks kooskõlas Koolieelse lasteasutuse seadusega (2016) (Koolieelse lasteasutuse personali miinimumkoosseisu määrus, 2015). Seega lubab praegune seadus ja eelmainitud määrus kolme erinevat personali koosseisu ühes rühmas:

- Kaks õppe- ja kasvatusalal töötava isiku ametikohta ja üks õpetajat abistava töötaja ametikoht (edaspidi vana süsteem).
- Üks õppe- ja kasvatusalal töötava isiku ametikoht ja kaks õpetajat abistava töötaja ametikohta (edaspidi uus süsteem).
- Kolm õppe- ja kasvatusalal töötava isiku ametikohta.

Kuna käesoleva magistritöö keskmes on õpetajat abistavad töötajad, siis keskendumine edaspidi kahele esimesele personali koosseisule. Kui esimene töökorraldus tähendas seda, et lastega on terve lasteaiapäeva vältel vähemalt üks õpetaja, siis uus kord tähendab, et õhtusel ajal võib lastega tööd teha pedagoogilist haridust mitte omav inimene (Vapper, 2013), kuna õpetajat abistava töötaja haridus ei ole seadusega määratletud (Parijõgi, 2015). Koolieelsesse lasteasutusse sobiva õpetajat abistava töötaja võtab palgale koolieelse lasteasutuse direktor, kes vastutab lapse arengu toetamise eest. Pedagoogide ülesandeks, lisaks lapse arengu suunamisele ja selleks vastava keskkonna loomisele (Koolieelse lasteasutuse riiklik õppekava, 2008), on teha koostööd õpetajat abistavate töötajatega.

Haridusministeeriumi alushariduse peaekspert Tiina Peterson (Parijõgi, 2015) loeb muudetud seadusest (Koolieelse lasteasutuse riiklik õppekava, 2008) välja, et koolieelse lasteasutuse direktor sõlmib õpetajat abistava töötaja lepinguid peamiselt kas rakendusliku kõrghariduse, keskerihariduse, lapsehoidja kutse või eelkoolipedagoogika alase täienduskoolitusega töötajatega. Magistritöö autorile näitab isiklik kokkupuude erinevate õpetajat abistavate töötajatega aga seda, et viimasteks palgatakse inimesed, kellel puudub küll pedagoogiline väljaõpe, kuid nad armastavad töötada lastega ja on piisavalt koostööaltid, mis loob eelduse omandada õigeid pedagoogilisi võtteid nende igapäeva töös lastega.

Eelnevast lähtudes kirjeldatakse koolieelse lasteasutuse õpetajat abistavate töötajate kvalifikatsiooni ning nendelt oodatavaid tööülesandeid, mille all peab autor silmas eelkõige õpetajat abistavate töötajate haridustaset ja tööülesannete kooskõla. Samuti tuleb välja teine aspekt: kui õpetajat abistavatelt töötajatelt eeldatakse Petersoni hinnangul kas (Parijõgi, 2015) rakenduslikku kõrgharidust või eelkoolipedagoogika alast täienduskoolitust ning uue töökorralduse järgi tuleb õpetajat abistavatel töötajatel õhtuti suhelda vanematega ning luua lastele arengut toetav keskkond, siis mis motiveerib neid töötama vana süsteemi järgi, kui uue süsteemi rakendamisel lisandus õpetajat abistavatele töötajatele näiteks Viimsi vallas 90 eurot (brutopalk uue süsteemi järgi 600) (Viimsi valla..., 2015). Võrdluseks tõi sama seadusemuudatus Viimsi valla õpetajatele keskmisele brutopalgale juurde 66 eurot (keskmine brutopalk uue süsteemi järgi ligikaudu 953 eurot (Viimsi valla ..., 2015)), millega ideetasandil kaasnesid samuti uued ülesanded (üksi kogu rühma pedagoogilise töö ettevalmistamine ning assistentide koolitamine), seevastu on tööpäevad lühemad (Vapper, 2013). Tabel, mis kirjeldab palkade erinevust on leitav lisast 1.

Kui õpetajaid (Lukk, 2015; Must, 2015; Mõttus, 2015) ja lasteaiaõpetajaid, sealhulgas nende motivatsiooni (Aasrand, 2009; Allik, 2012; Küppar, 2006; Meeles, 2005; Pesur, 2005; Pigu, 2014) on Eestis piisavalt uuritud, siis õpetajat abistavate töötajate kohta leiti neli otsest (Hallikas, 2015; Maltseva, 2014; Meister, 2014; Saar, 2011) ja kolm sellist uuringut, kus valimisse kuulusid nii õpetajad kui ka õpetajat abistavad töötajad ning mis

keskendusid koolieelse lasteasutuse kogu personali motiveerimise uurimisele (Luhamägi, 2015; Mähönen, 2013; Rumma, 2014).

Arvestades kõige eelnevaga (nii probleemipüstitusega kui ka õpetajat abistavate töötajate kohta käivate uuringute vähese hulgaga) on alust uurida õpetajat abistavate töötajate töömotivatsiooni ja valmisolekut koostööks. On oluline, et rühmaga töötaval personalil oleksid ühised eesmärgid, meetodid ja arusaamad, et ka sel ajal, kui pedagoogi juures ei viibi, oleks loodud hariv ja toetav keskkond andmaks lastele head eeskujut nii oma käitumise, sõnavara kui ka probleemide lahendamise näol.

Seega on magistritöö uurimisprobleem: kui motiveerivaks peavad õpetajat abistavad töötajad oma tööd?

Tulenevalt eelnevast on magistritöö eesmärk kirjeldada Harjumaa koolieelsete lasteasutuste õpetaja abide/assistentide hariduslikku ja tööalast tausta ning selgitada välja, kui motiveerivaks peavad õpetaja abid/assistentid oma tööd ning kuidas on see seotud õpetaja abide/assistentide tausta ja tööülesannetega.

Magistritöö jaguneb kolmeks osaks: teema tutvustamine (sissejuhatus ja teoreetiline ülevaade), metoodika ning tulemused ja arutelu.

1. Teoreetilised lähtekohad

1.1 Töös kasutatavad mõisted

Käesolev magistritöö uurib õpetajaid abistavaid töötajaid. Kuna neil on võimalik töötada kahe erineva süsteemi alusel, liigitab magistritöö autor nad õpetaja abideks ja assistentideks:

1.1.1 Õpetaja abi. Magistritöös kasutatakse õpetaja abina õpetajaid abistavat töötajat (Koolieelse lasteasutuse personali miinimumkoosseisu määrus, 2015), kes töötab ühe koolieelse lasteasutuse rühma juures koos kahe õpetajaga. Õpetaja abi mõiste pärineb varem kehtinud määrusest (Koolieelse lasteasutuse personali miinimumkoosseisu kinnitamine, 2009).

1.1.2. Assistent. Assistentideks nimetatakse samuti õpetajat abistavaid töötajaid (Koolieelse lasteasutuse personali miinimumkoosseisu määrus, 2015), kuid erinevus õpetaja abidest sesineb selles, et ühes koolieelse lasteasutuse rühmas töötab kaks assistenti koos ühe õpetajaga. Mõiste assistent pärineb Vapperi (2013) artiklist.

1.2. Õpetajat abistavad töötajad

Nagu sissejuhatuses sai kirjeldatud, võib Eesti koolieelsetes lasteasutustes seaduse kohaselt (Koolieelse lasteasutuse seadus, 2015) esineda kolm erinevat töökorraldust, kus ühes rühmas töötavad kas:

- kaks õpetajat ja üks õpetaja abi;
- üks õpetaja ja kaks assistenti või
- kolm õpetajat.

Curby, Boyer, Edwards ja Chavez (2012) võrdlesid oma uuringus alla viieaastaste lastega töötavaid rühmaõpetajaid ja õpetaja abiseid, kus viimased tõid välja oma tööülesanded: järelvalve pakkumine, toidu ettevalmistused, individuaalne töö lastega ja rühma

juhendamine. Õpetajaid abistavate töötajate töö jaotub kaheks: õpetajast sõltuv ja mittesõltuv osa (Curby et al., 2012). Esimese all peetakse silmas selliseid ülesandeid, kus lastega töötatakse koos rühmaõpetajaga või pakutakse talle erinevates valdkondades tuge, et õpetaja saaks keskenduda tööle lastega. Eesti lasteaedades on sellisel juhul tegemist kas õpetaja abide tööga või assistentide puhul hommikuse ja päevase ajaga, kus assistendid eelkõige toetavad õpetajat, et õpetaja jõuaks individuaalsemalt iga lapseni (Hallikas, 2015). Teisel juhul on õpetajat abistava töötaja ülesanne töötada individuaalselt erinevate lastega või üldse kogu rühma ees ning seda ilma õpetaja otsese sekkumiseta (Curby et al., 2012). Eesti mõistes on tegemist assistentide õhtuse tööga (Hallikas, 2015).

Kui Eestis ei ole õpetaja abide ja assistentide haridus otseselt määratletud, vaid kvaliteetse personali tagamise vastutus on antud koolieelse lasteasutuse direktorile, siis Soomes, Rootsis ja Taanis nõutakse õpetajat abistavatel töötajatel vastava koolituse läbimist (OECD, 2012). Uue süsteemi järgi töötavad õpetajad peavadki uue töökorralduse suurimaks miinuseks assistentide kvalifikatsiooni, sest õpetajale lisab assistentide koolitamine lisakoormust (Hallikas, 2015). Paraku mõjutab aga personali haridus alushariduse kvaliteeti (Helburn, 1995), seda enam, et uue süsteemi järgi jäävad lapsed mingiks ajaperioodiks ainult assistentide hoolde, kuid kasvatustöö kestab ka mängu ajal. Näiteks, kui teaduskatse ajal rühmaõpetaja õhutab lapsi arvama, mis hakkab juhtuma, siis õpetajat abistav töötaja samas situatsioonis lihtsalt sooritab katse ilma, et peatuks õpetuslikele hetkedele (Curby et al., 2012).

1.3. Motivatsioon

Enne kui mõtestada lahti töömotivatsiooni olemus, tuleb mõista, milles seisneb motivatsioon. Seda nimetatakse mingite motiivide ehk ajendite kogumiks, mis paneb inimesed mingil viisil eesmärgipäraselt toimima (Langemets et al., 2009). Selleks eesmärgiks võib olla ka eneseharimine selles suunas, et lõpuks jõuda soovitud töökohani. Maehr ja Meyer (1997) defineerivad motivatsiooni aga kui isiklikku investeeringut, kus tegutsemises või väljendamises on panustatud suunda, intensiivsusesse, püsivusse ning kvaliteeti. Krull (2000) rõhutab motivatsiooni mõtestamisel arvestada asjaoluga, et see on

mõjutatav lisaks emotsionaalsetele ja kognitiivsetele teguritele ka isiksuslikest ja sotsiaalsetest faktoritest. Seepärast on oluline meeles pidada fakti, et motivatsioon on mitmedimensiooniline. Kuna õpetaja abide tööülesanded ja taustandmed erinevad suurel määral (näiteks vanus, haridus, perekonnaseis) tuleb eelnevast lähtudes arvestada asjaoluga, et iga õpetaja abi motivatsioon võib olla nendest teguritest ka mingil määral mõjutatav.

Motivatsiooni mitmedimensioonilisust kinnitab ka Maslow motivatsiooniteooria, kus motivatsioon on hierarhiliselt ülesehitatud põhivajadustele:

1. füsioloogilised vajadused,
2. turvalisuse vajadused,
3. kuuluvuse ja armastuse vajadused,
4. austuse vajadused (eneseaustus),
5. eneseteostuse vajadus

ja neile lisaks ka kahele kognitiivsele vajadusele: soov omandada uusi teadmisi ja mõistmist ning esteetilised vajadused (Maslow, 2007).

Põhivajaduste hierarhia ei ole oma järjestatuses kinnine, mis tähendab, et võib leida inimrühm, kes peab armastuse vajadusest olulisemaks näiteks eneseteostuse vajadust (Maslow, 2007). Eelnev kirjeldab näiteks sellist inimtüüpi, kelle jaoks on lähisuhetest olulisem karjäär ja edukus. Samas on oluline mõista, et kõik ei pruugigi jõuda püramiidi tippu, mis tähendab, et on olemas inimtüüpe, kes võivad jääda eneseaustuse astmel pidama ning seda enda vabast tahtest.

Inimese motivatsioon peaks saavutama aga oma kõrgpunkti, kui on täidetud järgnevad tingimused:

- ta on kompetentne;
- ta on piisavalt iseseisev;
- ta on seadnud endale väärt eesmärgid;
- ta saab tagasisidet ja
- ta on teiste poolt tunnustatud (Walker & Symons, 1997).

Antud tingimustele on võimalik tuua paralleele ka Maslow teoriast. Walkeri & Symonsi (1997) idee keskendub peamiselt Maslow kolme kõrgema astme vajadustele, kus kuuluvust ja armastust kajastavad magistritöö autori hinnangul tunnustus ja tagasiside, eneseaustust väljendab iseseisvus ja eesmärkide seadmine ning tipus asetseb kompetentsus. Kõik, kes on kunagi tööl käinud, teavad, et ka seal hinnatakse kompetentsust ning töötajale, vähemalt magistritöö autor võib oma kogemusele tuginedes väita, on olulised ka teised eelpool loetletud tingimused.

1.4. Töömotivatsioon

Walkeri ja Symonsi (1997) motivatsiooni mõjutatavate teguritega on mõningal määral seotud ka Hackmani ja Oldhami (1974) töömotivatsiooni teooria, kus selle uurimises on oluline hinnata järgnevaid faktoreid:

- töötajate erinevaid oskusi;
- tööülesannete identiteeti;
- tööülesannete tähtsust;
- töötaja iseseisvust ja
- tagasisidet.

Nad lisavad, et eelkõige on töömotivatsioon aga seotud rahuloluga tööst või tegevusest enesest, mida kinnitab ka Eestis läbi viidud uuring (Must, 2015).

Weinschenki (2014) käsitluse kohaselt saab panna inimesi tegutsema seitsme impulsi kaudu:

- kuulumisvajadus, ka vajadus olla seotud;
- harjumused, nende kujundamine ja muutmine;
- lugude jõud ehk inimeste minapilt;
- piits ja präänik ehk tunnustus ja kriitika;
- instinktid ehk alateadvuslik tegevus, oluliselt motiveeriv faktor on kaotusehirm;
- meisterlikkuse saavutamise soov ja
- aju trikid ehk koginitiivsed illusioonid.

Kuna loetletud tegurid on eelkõige teadmiseks neile, kes soovivad manipuleerida teiste inimeste motivatsiooniga, siis on töötajate töömotivatsioon suurel määral seotud nende tööandjate oskustega motiveerida oma personali. Seda, et juhtkonna toetus on seotud töömotivatsiooniga, on leitud ka Eestis läbi viidud uuringutes (Allik, 2012; Luhamägi, 2015; Mikk et al., 2010; Must, 2015; Mõttus, 2015).

Pinder (1998) kirjeldab töömotivatsiooni, kui energeetiliste jõudude kogumit, mis tulenevad nii inimesest endast kui ka tema ümbert, mis iseloomustavad tööga seotud käitumist, selle vormi, suunda, intensiivsust ja kestvust. Kui sisemist motivatsiooni ei mõjuta niivõrd kultuuriline, poliitiline ja ajalooline taust/eripära (Maslow, 2007), siis töömotivatsioon, mis on suurel määral seotud välise motivatsiooniga, on nendest teguritest mõjutatav (Feng, 2012). Näiteks on Ladina-Ameerikas peamisteks välisteks töömotivatsiooni teguriteks moraalne tunnustus, palga erisus, töö stabiilsus, pension ja toetused, professionaalne kasv, adekvaatne infrastruktuur, õppematerjalid, ainevaldkonna valdamine ning sidusgrupile vastamine (Vegas, 2005). Eesti haridusasutustes läbi viidud uuringud eelnevat väidet aga ei kinnita, sest tulemustest selgus, et töömotivatsioon on eelkõige mõjutatav sisemistest ja altruistlikest mitte välistest motiividest (Lukk, 2015; Mõttus, 2015).

1.5. Motivatsiooni seosed Eesti haridusasutustes

2010. aastal läbiviidud uuringus võrreldi lasteaiaõpetajate motiveeritust ametialaselt areneda nende ametiastmega (nooremõpetaja, õpetaja ja vanemõpetaja) ning selgus, et enim on arengust huvitatud nooremõpetajad, kui samal ajal vanemõpetajatel oli huvi väiksem (Mikk, Veisson & Luik, 2010). Nooremõpetajad rõhutasid, et neil on vaja otsest enesearengut, kui samal ajal vanemõpetajad nimetasid olulise näitajana oma ametijärku ning palgatõusu. Eelnev on loogiliselt seletatav tõsiasjaga, et pikema staažiga õpetajad on kogunud omale juba piisava kogemustepagasi ning oskavad erinevates situatsioonides ja olukordades võtta kasutusele juba eelnevalt mitmeid kordi end tõestanud meetodid. Nooremõpetajatel selliseid kogemusi tavaliselt ei ole, nende teadmised ja oskused on pigem teoreetilised kui praktilised. Siinkohal on oluline hea koostöö terve õppeasutuse

personaliga, nii rühmaõpetajatega kui ka õpetaja abidega, kuid vähemoluline ei ole ka juhtkonna tugi (Allik, 2012; Luhamägi, 2015; Mikk et al., 2010; Must, 2015; Mõttus, 2015).

Kõige vähem huvitusid oma karjäärist õpetaja ametijärguga töötajad, leides, et ilma palgalisata nad lisaülesandeid ei tee, seevastu motiveeris neid eneseületamine ja eneseareng sama hästi, kui palk ja sotsiaalne staatus (Mikk et al., 2010). Õpetaja ametijärguga töötajad ei saa olla värskest ülikoolist tulnud, mis tähendab, et neil on ilmselt jõudnud tekkida juba rutiin ja on jõutud välja töötada juba end tõestanud tegevusplaane ja muu õppetööks vajalik materjal. Seega on nad lõpuks jõudnud niinimetatud mugavusstooni, kus saab tööd teha kogemusele tuginedes. Allik (2012) leidis aga, et väiksema tööstaažiga lasteaiaõpetajate sisemine motivatsioon on väiksem kui neil õpetajatel, kes on töötanud rohkem kui 10 aastat, vanus sisemist motivatsiooni aga statistiliselt oluliselt ei mõjutanud. Töötasu oli enim nimetatud tegur, mis mõjutab motivatsiooni negatiivselt (Allik, 2015; Mikk et al., 2010; Must, 2015; Mõttus, 2015), ehk teisisõnu on madal palk see, mis ei motiveeri lasteaiaõpetajaid tegema oma tööd. Lukk (2015) uuris oma töös õpetajate motiive ja nende muutusi õppeastmest lähtuvalt. Ta leidis, et oluliselt rohkem on sisemiselt motiveeritud gümnaasiumis ja põhikoolis õpetavate õpetajate kõrval just algklasside õpetajad. Seega võib siin tõstatada küsimuse, kas koolieelses lasteasutuses peaks personali sisemine motivatsioon olema siis justkui veelgi kõrgem, seda juhul, kui motiveerijaks on nooremad õpilased, lasteaias siis lapsed?

1.6. Motivatsiooni seosed välismaa haridusasutustes

Enim mõjub töötajatevaheline suhtlus just õpetajaid abistavaid töötajaid (Wagner & French, 2010), mis on magistr töö autori meelest põhjendatav sellega, et eelkõige on õpetajat abistav töötaja rühmaõpetaja abiline, kellele jagab otseseid tööülesandeid õpetaja. Seega on õpetajat abistaval töötajal oluline mõista, mida temalt oodatakse.

Nii nagu selgus Eestis läbi viidud uuringutest (Allik, 2015; Mikk et al., 2010; Mõttus, 2015), leidsid ka Kocabas (2009), Kim ja Loadman (1994) ning Wagner ja French (2010),

et kui õpetajad saaksid rohkem palka, kui uurimise hetkel, siis oleksid nad rohkem motiveeritud, kui nad olid seda nimetatud hetkedel. Leiti ka, et eelkõige on ametikõrgendus ja töötasu tõus olulised just õpetajaid abistavatele töötajatele (Wagner & French, 2010). Kõrgem töötasu mõjutab ka lasteasutuse kvaliteeti, sama oluline on ka personali haridus (Helburn, 1995).

Kocabas'e (2009) uuringust tuli välja palju erinevaid motivatsiooni mõjutavaid faktoreid, mis on kõik seotud motivatsiooni peatüki all kirjeldatud (töö)motivatsiooni teooriaga. Samale järeldusele nagu Feng (2012) jõudis ka Kocabas, kes leidis, et töömotivatsioon on suurel määral seotud väliste faktoritega: turvatunne nii õppeasutuses kui ka õnnetuse, haiguse ja pensionile jäämise korral, piisav palk, paindlik tööaeg ja ühiskonna toetus nii sotsiaalse staatuse kui ka õppeasutuse positsiooni näol. Kocabas'e (2009) uuringus oli kõige rohkem motivatsiooni mõjutavaid tegureid just õppeasutuse sisekliima kohta, see kajastas nii personalisisesid suhteid, nende hulgas ka juhtkonnaga, kui ka ühiseid eesmärke. Siinkohal võib tõmmata paralleele ka Eestis läbiviidud uuringuga (Mikk et al., 2010), kus jõuti järeldusele, et asutusesisesed suhted on äärmiselt olulised. Kocabas'e (2009) tulemustest selgus, et töömotivatsioon on seotud ka Maslow (2007) põhivajadustega, kus olulisteks teguriteks on nii eneseteostus ja -austus kui ka perekonna ja lähedaste tugi.

Alushariduse kvaliteeti mõjutab õpetatavate suhtarv rühmapersonali kohta (Helburn, 1995), mis mõjutab ka töömotivatsiooni: tööga ollakse rohkem rahul, kui õpetatavate arv on väiksem. Samuti mängib olulist rolli ka õpetajate suurem vabadus ning piisavad väljakutsed (Kim & Loadman, 1994). Seda, et töötajate autonoomsus ja piisavalt väljakutsuv töö on motiveerivad, kinnitavad ka erinevad teoreetikud (Walker & Symons, 1997; Hackman & Oldham, 1974; Weinschenk, 2014).

1.7. Uurimuse eesmärk ja hüpoteesid

Kuna õpetajat abistavad töötajad töötavad igapäevaselt lastega ning assistendid ka suure osa päevast ilma õpetajata, on oluline, et nad tunneksid end tööl hästi ja ei teeks oma tööd

vaid pelgalt materiaalsel kaalutlustel. Varasemalt ei võimaldanud Koolieelse lasteasutuse personali miinimumkoosseisu kinnitamise määrus (2009) ühes rühmas rohkem kui ühte õpetajat abistavat töötajat, kuid 2015. aasta sügisest on esitatud rühmapersonalile nõue nii, et ühes rühmas peab töötama vähemalt üks õpetaja, mis annab võimaluse määrata ühte rühma töötama rohkem õpetajaid abistavaid töötajaid kui üks, antud töös nimetatakse neid assistentideks (Koolieelse lasteasutuse personali miinimumkoosseis, 2015).

Kuna lastele peab olema võimaldatud kvaliteetne arengukeskkond, mille aluseks on lisaks füüsilisele õpikeskkonnale ka toetav personal, tuleb uurida, mis on seotud õpetaja abide ning assistentide motivatsiooniga, et õppeasutuste juhid saaksid võimaluse korral võimaldada uuritavale sihtrühmale vastavat töökeskkonda.

Teades, et motivatsioonil, veel enam töömotivatsioonil, on mitu tahku ning selle uurimine on keeruline, võeti aluseks Hackman'i ja Oldham'i (1974) töö motiveerivuse teooria.

Uurimustöö eesmärk on **kirjeldada Harjumaa koolieelsete lasteasutuste õpetaja abide/assistentide hariduslikku ja tööalast tausta ning selgitada välja, kui motiveerivaks peavad õpetaja abid/assistentid oma tööd ning kuivõrd on see seotud õpetaja abide/assistentide tausta ja tööülesannetega.**

Seda, et töötasu on oluline motiveerija on kinnitanud paljud uurijad (Allik, 2015; Kim & Loadman, 1994; Mikk et al., 2010; Mõttus, 2015). Wagner ja French'i (2010) uuringust tuli aga välja, et eriti oluline on see just õpetaja abidele. Sellest lähtuvalt püstitab magistr töö autor esimese hüpoteesi:

1. Suurema palgaga õpetaja abid/assistentid hindavad oma tööd rohkem motiveerivamaks kui madalama palgaga õpetaja abid/assistentid.

Krull (2000) rõhutab motivatsiooni mõtestamisel arvestada asjaoluga, et see on mõjutatav lisaks emotsionaalsetele ja kognitiivsetele teguritele ka isiksuslikest ja sotsiaalsetest faktoritest. Arvestades asjaoluga, et töötasu ning töökohast tulenevad kohustused kuuluvad eelmainitud faktorite alla püstitatakse teine ja kolmas hüpotees:

2. Õpetaja abide/assistentide haridustase on seotud palgaga.
3. Assistentid hindavad oma tööd rohkem motiveerivamaks kui õpetaja abid.

Allik (2012) leidis, et lasteaiaõpetajad, kelle tööstaaž ületab kümnet aastat on sisemiselt enam motiveeritud kui alla kümne aastase tööstaažiga lasteaiaõpetajad. Vastupidised tulemused leiti aga Eesti lasteaiaõpetajate seas läbi viidud uuringus, et nooremad lasteaiaõpetajad on rohkem motiveeritud kui vanemad, ning et viimasi motiveerib enim tööalane areng, eneseteostus ja palgatõusu saavutamine (Mikk et al., 2011). Õpetaja abidel aga ei ole karjääriredelit, kui just õppeasutus ei lähe üle assistentide-süsteemile või õpetaja abid/assistentid ei läbi täiendõpet ja ei asu tööle lasteaiaõpetajana. Eelnevast tulenevalt püstitabki uurimistöo autor neljanda hüpoteesi õpetaja abide ja assistentide kohta:

4. Õpetaja abide/assistentide staaž on seotud õpetaja abide/assistentide hinnangutega oma töö motiveerivusele.

2. Metoodika

Magistritöö eesmärgiks on kirjeldada Harjumaa koolieelsete lasteasutuste õpetaja abide/assistentide hariduslikku ja tööalast tausta ning selgitada välja, kui motiveerivaks peavad õpetaja abid/assistentid oma tööd ning kuidas on see seotud õpetaja abide/assistentide tausta ja tööülesannetega.

Eesmärgini jõudmiseks kasutatakse kvantitatiivseid andmekogumis- ja analüüsimeetodeid.

2.1. Valim

Magistritöö üldkogumiks on Harjumaa (v.a Tallinna) nii munitsipaal kui ka eraomandis olevate koolieelsete lasteasutuste õpetaja abid/assistentid. Valimi moodustamisel kasutati mugavusvalimi põhimõtet: magistritöö autor töötab ise ühes Harjumaa lasteaias ning omab sellest tulenevalt kontakte teiste Harjumaa koolieelsete lasteasutuste pidajate/direktorite seas.

Üldkogum jagati kaheks rühmaks: munitsipaallasteaiad ja eralasteaiad.

Munitsipaallasteaedade seast valiti kihtvalimi kriteeriumile vastavalt 22 koolieelset lasteasutust nii, et üldkogumi lasteaiad jagati omavalitsuste järgi rühmadeks. Seejärel järjestati igasse rühma kuuluvad lasteaiad tähestikuliselt ning igast rühmast valiti valimisse üks kindlal positsioonil asetsev koolieelne lasteasutus. Igast valitud lasteaiast kuulus valimisse kuni neli õpetaja abi/assistenti.

Kuna eralasteaedade ülalpidajaks ei ole otseselt kohalik omavalitsus, on viimase mõju asutusele ka väiksem ning seetõttu on valimis kõik üldkogumisse kuuluvad eralasteaiad. Seda selleks, et valimisse kuuluks piisavalt palju eralasteaias töötavaid õpetaja abisid/assistente, et saaks õpetajaid abistavate töötajate kirjeldamises ka koolieelse lasteasutuse omandist lähtuvalt õpetaja abide/assistentide hinnanguid võrrelda.

Valimisse kuulus 22 munitsipaallasteaeda ning üheksa eralasteaeda. Seega saadeti ankeedid kokku 107-le õpetaja abile/assistentile. Tagastati 80 ankeeti, millest analüüsiks kasutati 72. Kaheksa ankeeti olid puudulikult täidetud, vastamata oli ühe küsimustebloki suurusjärgus küsimusi. Õpetaja abide/assistentide taustandmed ja kirjeldav statistika on esitatud tabelites 1-3.

Tabel 1. Valimi kirjeldus õppeasutuse omandi ja ameti järgi (analüüsis kasutatud andmete põhjal).

	Õpetaja abid	Assistendid	Kokku
Munitsipaallasteaed	44	10	54
Eralasteaed	10	7	17
Kokku	54	17	72*

**Ühel munitsipaallasteaiast pärit vastajal oli amet (õpetaja abi/assistent) märkimata*

Tabel 2. *Õpetaja abide ja assistentide taustandmed I.*

Õpetaja abid	Miinumum	Maksimum	Keskmine	Standardhälve
<i>Tööülesannete hulk</i>	7	14	11,2	1,8
<i>Staaž (aastates)</i>	0,4	29,8	6,8	6,8
Assistendid	Miinumum	Maksimum	Keskmine	Standardhälve
<i>Tööülesannete hulk</i>	8	14	11,1	1,3
<i>Staaž (aastates)</i>	0,1	22,5	3,3	5,6

Tabelist 2 on näha, et õpetaja abidel ja assistentidel ei ole tööülesannete koguhulga osas suuri erinevusi, küll aga esineb märgatav erinevus kahe grupi staaži kirjeldamises, kus õpetaja abide keskmine töötatud aastate arv on ligikaudu neli aastat suurem kui assistentidel. See on igati loogiliselt seletatav, sest assistentide ametikoht peaks justkui olema mõne aasta tagune muudatus, mispärast on üllatav, et keegi assistentidest on märkinud töötatud aastateks 22,5 aastat.

Tabel 3. *Õpetaja abide ja assistentide taustandmed II.*

<i>Vanus (aastates)</i>	Assistendid		Õpetaja abid	
	Sagedus	%	Sagedus	%
kuni 25	0	0	6	11
25-35	7	44	12	22
36-45	5	31	12	22
46-55	4	25	14	26
üle 55	0	0	10	19
<i>Haridus</i>	Sagedus	%	Sagedus	%
Põhiharidus	1	6	5	9
Keskharidus	11	65	14	26
Kesk-eri-haridus	5	29	29	55
Rakenduskõrgharidus	0	0	1	2
Bakalaureus	0	0	2	4
Magister	0	0	2	4
<i>Töötasu (eurodes)</i>	Sagedus	%	Sagedus	%

326-400	2	12	13	24
401-475	3	18	30	56
476-500	11	65	7	13
üle 500	1	6	4	7

Nagu tabelist 3 näha, on õpetaja abide vanus enamjaolt ühtselt jaotunud, kus protsentuaalselt on kõige vähem alla 25-aastaseid töötajad, ligi pooled valimi moodustanud assistentidest on aga 25 kuni 35 aastased ning ülejäänud vanemad.

Õpetaja abide haridus varieerub põhiharidusest magistrikraadini, kusjuures kahel inimesel oli õpitud eriala seotud pedagoogikaga (neist ühel pedagoogiline kesk-eri-haridus ning teisel informaatikaõpetaja bakalaureus). Assistentide haridus varieerus vahemikus põhi- kuni kesk-eri-haridus, nende seast ühel töötajal oli omandatud lapsehoidja kutse.

2.2. Mõõtevahendid

Kuna tegemist on kvantitatiivse uuringuga, otsustati eesmärgini jõudmiseks kasutada ankeeti, mille koostamisel lähtuti Hackman ja Oldham'i (1974) poolt välja töötatud uurimisinstrumendist.

Hackman ja Oldhami (1974) arvates on töömotivatsioon kõrge siis, kui ollakse rahul tööga. Nad on välja töötanud viisi, kuidas hinnata töö ihaldusväärsust. Selleks on seitsme plokiga ankeet, kus küsimused jagunevad järgnevate näitajate vahel:

- töötaja erinevad oskused;
- tööülesannete olemus;
- tööülesannete tähtsus;
- autonoomsus ning
- tagasiside.

Nende punktide omavahelisi suhteid kirjeldab joonis 1.



Joonis 1. Töö dimensioonide, kriitilise psühholoogilise seisundi ja isiklike ning tööalaste tulemuste seosed (tõlgitud inglise keelest, originaal: Hackman & Oldham, 1974, lk 7).

Selleks, et tagada ankeedi valiidsus, kasutati tõlkimisel edasitõlke lähenemist (Konstabel, 2006), millega tegelesid kaks inimest, esimene tõlkis inglise keelest eesti keelde ja teine võrdles tulemust originaaliga. Peale ankeedi sisulise osa tõlkimist lisati ankeedi taustandmetesse küsimused õpetaja abide tööülesannete, palga ja ametinimetuse (õpetaja abi või assistent) kohta. Tööülesannete küsimuse koostamiseks võeti aluseks õpetaja abi ametijuhend (Lasteaed X). Valiidsuse jaoks oli oluline viia läbi ka pilootuuring, mis teostati 2016. aasta veebruari alguses kahes Viimsi lasteaias (magistritöö autori elukohale lähim omavalitsus). Seejärel lisati ankeeti küsimus staaži kohta ning kohandati küsimusi. Ankeedis esines mõningaid kirjavigu ning vormistus oli vastajate jaoks ebaloogiline.

Esialgse ankeedi vormistuses jäid näiteks kahe bloki viimased küsimused eraldi järgmisele lehele. Sellest lähtuvalt algas ankeedis iga uus osa uuel lehel. Ankeet on leitav lisast (lisa 3).

Ankeet on sisuliselt jaotatud seitsme osa vahel ning kaheksanda osa moodustavad taustandmed. Ankeedi osad jagunevad järgmiste teemade järgi:

1. osas palutakse vastajatel kirjeldada oma tööd (7-punktiline Likert' skaala);
2. osas soovitakse teada, kuivõrd asjakohased on esitatud väited õpetaja abi/assistenti töö kirjeldamiseks (7-punktiline Likert' skaala);
3. osas palutakse vastajatel mõelda, kuidas nad end tööl tunnevad ning lähtuvalt sellest hinnata, kui nõus nad esitatud väidetega on (7-punktiline Likert' skaala);
4. osas soovitakse teada, kui rahul ollakse oma töös küsimustikus esitatud väidetega (7-punktiline Likert' skaala);
5. osas palutakse vastajatel mõelda, mida võiksid esitatud väidetest arvata teised õpetaja abid/assistentid (7-punktiline Likert' skaala);
6. osas esitatakse väited, mis võiksid iseloomustada ükskõik missugust motiveerivat ametit ning õpetaja abidel/assistentidel palutakse anda hinnangud, kuivõrd soovivad nad neid näitajaid näha oma töös (7-punktiline Likert' skaala);
7. osas on iga küsimuse all kirjeldatud kaht erinevat tööd ning õpetaja abidelt/assistentidelt oodatakse, et nad valiksid kumba ja kui väga nemad eelistavad (5-punktiline Likert' skaala).

Kokku oli eelnimetatud osades 71 7-punktilisel Likert' skaalal küsimust ning 12 5-punktilisel Likert' skaalal. Taustandmete osas oli kolm kinnist küsimust: sugu, ametinimetus (õpetaja abi/assistent), palgavahemik; kolm lahtist küsimust: vanus, õpitud eriala, staaž ning kolm poolkinnist küsimust: haridus, tööülesanded ja koormus.

Magistritöös kasutatud uurimisinstrumendi reliaabluse hindamiseks arvutati sisuliste küsimuste põhjal Cronbach'i Alpha, mille väärtuseks tuli 0,83. Seega võib öelda, et kasutatud ankeet oli usaldusväärne

2.3. Protseduur

Enne ankeetide jagamist võttis magistritöö autor telefoni teel ühendust kõikide valimisse kuuluvate õppeasutuste direktoritega ning kirjeldas neile konkreetse töö olemust ja protseduuri. See oli vajalik, et ei tekiks segadus siis, kui koolieelsesse lasteasutusse, kus töötab näiteks 14 õpetaja abi, jõuab vaid neli ankeeti. Nimelt oli direktorit informeeritud, et ta edastaks ankeedid võimalusel võrdselt kahele õpetaja abile ja kahele assistendile, juhul, kui asutuses on esindatud mõlemad ametid. Seejärel saadeti 19. veebruaril igasse koolieelsesse lasteasutusse üks suur ümbrik, mis sisaldas tagastamisümbrikuid koos ankeetidega. Ühte asutusse saadeti vaid nii mitu ankeeti, kui palju oli valimi jaoks vaja. Kui õpetaja abid/assistentid olid ankeedid täitnud, panid nad selle ümbrikusse ja sulgesid ning viisid isiklikult postikasti. Esimesed ankeedid jõudsid tagasi 24. veebruaril. Kuna postitamise tähtaeg oli 29. veebruaril ning 2. märtsi seisuga oli laekunud tagasi vaid 47 ankeeti, helistas magistritöö autor valimisse kuulunud koolieelsetesse lasteasutustesse ja palus direktoritel oma töötajatele ankeedi täitmist ja postitamist meelde tuletada. Viimased ankeedid laekusid 9. märtsil.

Autor kasutas andmetöötlusel vaid neid ankeete, mis jõudsid autorini kahjustamata ümbrikutes, et tagada võimalikult väike viga ja vastajatele anonüümsus. Samuti jäeti analüüsist välja need ankeedid, mis olid poolikult täidetud. Näiteks oli paar küsimustikku, kus oli vastamata jäetud terved osad.

Selleks, et teostada analüüsi kodeeriti andmed nii, et Likert skaala näitajad võrdsustati arvvaartusega vastavalt sellele, kuidas need olid esitatud ankeedis endas (lisa 2). Välja arvatud kuuenda osa skaala, kus üks võrdsustati neljaga ja nii kuni seitsmeni, mis sai väärtuseks kümme. Selline kodeerimise viis pärines Hackman'i ja Oldham'i (1974) juhendmaterjalist, mis oli oluline selleks, et arvutada konkreetsete tegurite väärtusi, mis iseloomustavad tööd ja tema motiveerivust.

Hackman'i ja Oldham'i (1974) juhistele toetudes jagati kõik ankeedi 83 küsimust 19 faktori vahel ning leiti konkreetseid valemeid järgides nende väärtused. Need faktorid olid järgnevad:

- tööoskuste varieeruvus,
- tööülesannete olemus,
- tagasiside tehtud töölt,
- töö valik,
- tulemuste teadvustamine,
- töötaja eelistused,
- tuntav vastutustunne tehtud töö üle,
- rahulolu enesekasvuga,
- rahulolu ülemustega,
- sotsiaalne rahulolu,
- rahulolu töö säilimise üle,
- rahulolu rahaga,
- sisemine motivatsioon,
- üldine rahulolu,
- tööülesannete tähtsus,
- tajutav töö tähenduslikkus,
- töötaja autonoomsus,
- läbisaamine teistega,
- tagasiside ülemustelt.

Loetletud faktoritest viit kasutati omakorda töö motiveerivuse näitaja leidmiseks (valem esitatud joonisel 2).

$$\text{Hinnang töö motiveerivusele} = \left[\frac{\text{Tööoskuste varieeruvus} + \text{Tööülesannete olemus} + \text{Tööülesannete tähtsus}}{3} \right] \times \text{Töötaja autonoomsus} \times \text{Tagasiside tehtud töölt}$$

Joonis 2. Töö motiveerivuse väärtuse arvutusvalem (tõlgitud inglise keelest, originaal: Hackman & Oldham, 1974, lk 8)

Esimese hüpoteesi kontrollimiseks kasutati ANOVA-testi, teise ja neljanda hüpoteesi kontrollimiseks leiti Pearsoni korrelatsioonikordaja. Kolmanda hüpoteesi kontrollimiseks kasutati T-testi. ANOVA ja T-testi kasuks otsustati, kuna testides kasutatud andmed olid esitatud aritmeetiliste keskmistena. T-testi korral oli võrreldavaid gruppe kaks ja ANOVA korral rohkem kui kaks. Kõik statistilised testid viidi läbi SPSS programmiga ning andmete kirjeldamiseks kasutati Excelit.

3. Tulemused

3.1. Õpetaja abide ja assistentide haridusliku ja tööalase tausta kirjeldus

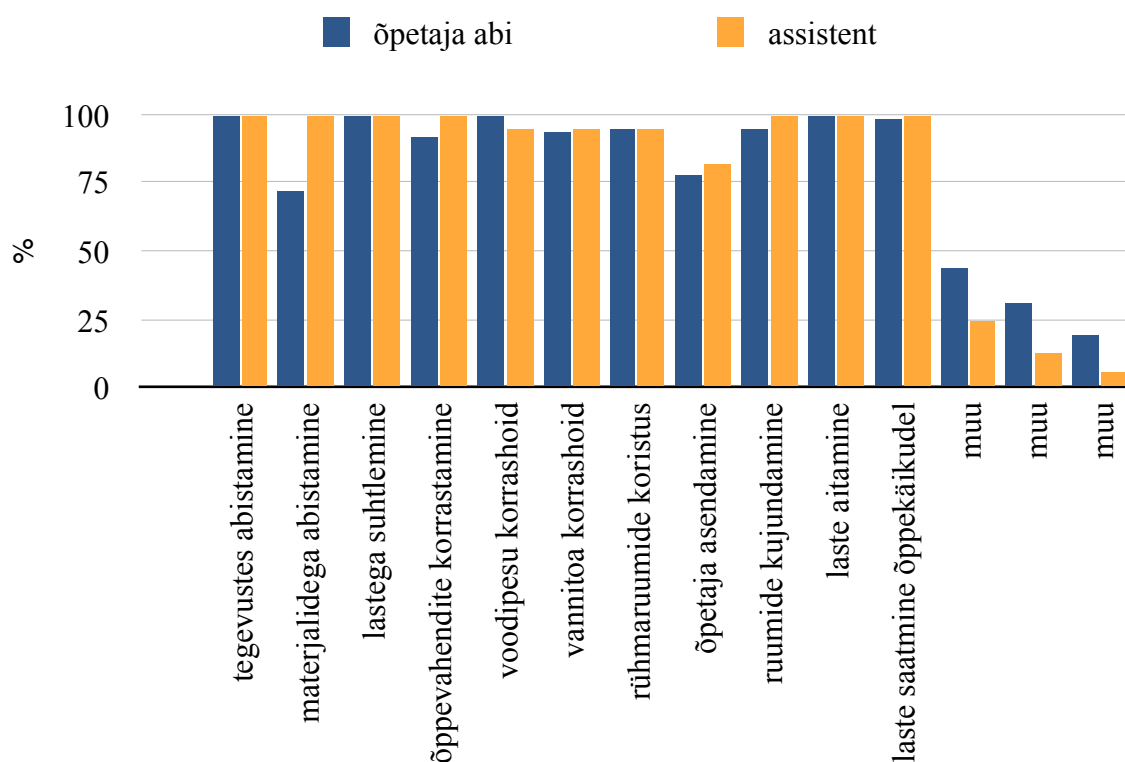
Keskmiselt on õpetaja abidel ja assistentidel 11 erinevat tööülesannet. Kõikide ankeedi täitnud õpetaja abide ja assistentide tööülesanneteks on õpetajate abistamine tegevustes; lastega suhtlemine ja nende aitamine. Lisaks ankeedis kajastatud kohustustele täiendasid 11 õpetaja abi/assistenti tööülesannete loetelu veel kolme muu variandiga, kaheksa täiendasid kahe lisavariandiga ning ühe muu-tööülesande lisasid samuti kaheksa õpetaja abi/assistenti. Kõige populaarsemad lisatud tööülesanded olid nõude pesemine (13 vastanut) ja toidu serveerimine (11 vastanut). Kuus õpetaja abi/assistenti märkisid tööülesandeks ka ühisüritustel osalemise ja viis üldruumide koristamise. Tabel 4 kajastab selliseid tööülesandeid, mida märgiti lisaks ühel kuni kahel korral.

Tabel 4. *Õpetaja abide/assistentide tööülesanded, mis kirjutati ankeeti muu variandi alla ühel-kahel korral.*

VASTAJATE POOLT LISATUD TÖÖÜLESANDED	SAGEDUS
suhtlus vanematega	2
laste magama panemine	1
akende pesemine	2
lastega mängimine	2
majapidamisvahendite tellimine	2
õueala korrashoid	2
kunstigrupis osalemine	1

üldruumide kaunistamine	2
rühma meediaga tegelemine	1
distsipliini tagamine	1
erivajadustega laste aitamine õppetöös	1
laste ohutuse tagamine	2
mänguasjade pesemine	1
ettevõtte teiste küsimustega tegelemine	1

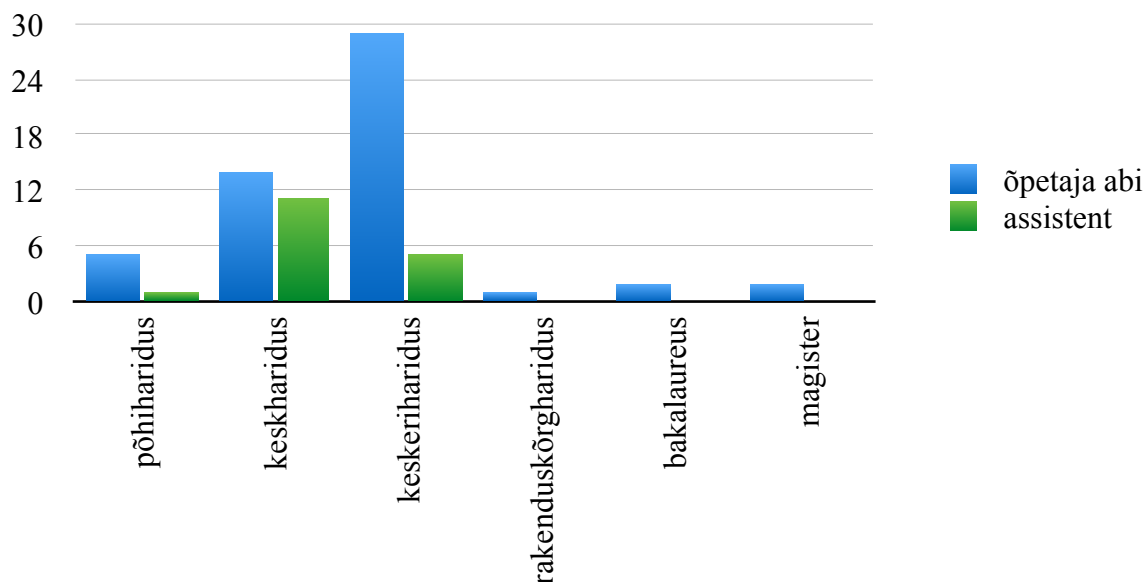
Selleks, et mõita, kas õpetaja abide ja assistentide tööülesannetes esineb statistiliselt oluline erinevus sooritati T-test. Selgus, et statistiliselt oluline erinevus esineb materjalidega abistamises ($t=-4,515$; $p<0,01$), kus eranditult kõik vastanud assistendid on materjalidega abistamise oma ülesandeks märkinud. Õpetaja abidest 72% märkis materjalidega abistamise oma kohustuseks. Õppevahendite korrashoid oli teine tööülesanne, kus esines statistiliselt oluline erinevus õpetaja abide ja assistentide seas ($t=2,326$; $p<0,05$). Teiste tööülesannete juures olulist statistilist erinevust ei esinenud ($p>0,05$). Õpetaja abide ja assistentide tööülesandeid ja nende erinevust kirjeldab joonis 3.



Joonis 3. Harjumaa koolieelsete lasteasutuste õpetaja abide ja assistentide tööülesanded.

Õpetaja abide ja assistentide haridustasemes esineb samuti statistiliselt oluline erinevus, kus statistiliselt oluliselt kõrgemalt on haritud õpetaja abid (T-test: $t=2,659$; $p<0,01$).

Õpetaja abide ja assistentide haridust iseloomustab joonis 4.



Joonis 4. Harjumaa koolieelsete lasteasutuste õpetaja abide ja assistentide haridus.

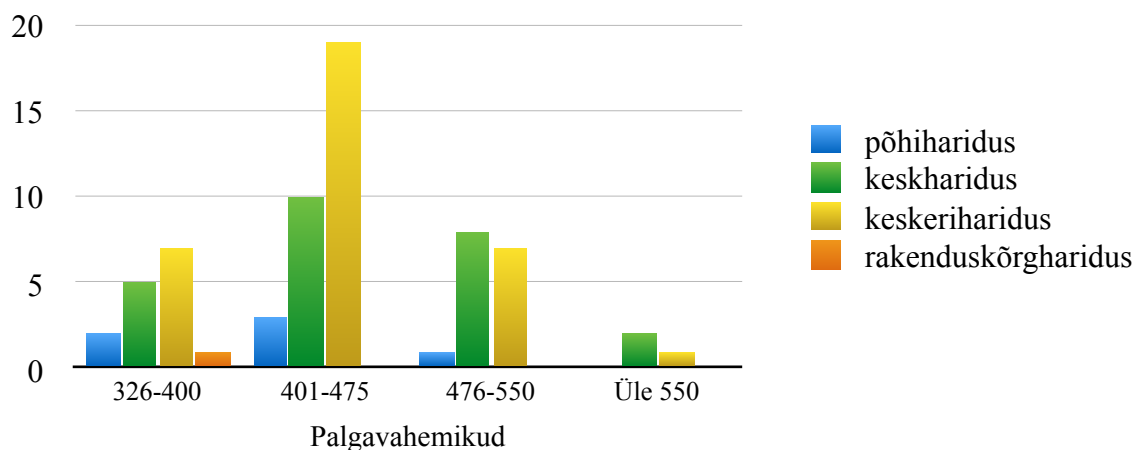
Koolieelse lasteasutuse omand ei ole statistiliselt oluliselt seotud õpetaja abide/assistentide hariduse ja palgaga (T-test: $p>0,05$).

Sooritati T-test, et kontrollida, kas assistendid saavad kõrgemat palka kui õpetaja abid.

Selgus, et nii see on ($t=-2,810$; $p<0,01$).

3.2. Haridustaseme seos palgaga

Teise hüpoteesi, õpetaja abide/assistentide haridustase on seotud palgaga, kontrollimiseks leiti Pearsoni korrelatsioonikordaja. Selgus, et haridustase on statistiliselt oluliselt seotud töötasuga ($r=0,234$; $p<0,05$). Palgavahemiku ja hariduse seose illustreerimiseks on esitatud joonis 5. Jooniselt on näha, et rakenduskõrgharidust omava töötaja palgavahemik jääb esitatud andmetest kõige väiksemasse vahemikku, mis tähendab, et tegemist on üksikjuhtumiga ja antud tulemust ei saa üldistada teistele selle haridusega õpetajat abistavatele töötajatele.



Joonis 5. Harjumaa koolieelsete lasteasutuste õpetaja abide ja assistentide palga seos haridusega.

3.3. Õpetaja abide ja assistentide töemotivatsioon

Töö motiveerivuse hinnangu leidmiseks tuli leida valemi (joonis 3) liikmete väärtused. Iga näitaja keskmine, miinimum, maksimum ja standardhälve on esitatud tabelis 5 (iga näitaja väärtus saab varieeruda vahemikus üks kuni seitse). Seejärel arvutati eelnevalt mainitud näitajate abil iga õpetaja abi/assistenti hinnang töö motiveerivusele. Käesolevas magistritöös tuli selle näitaja keskmine 86,6, standardhõlbe 33,00 (miinimum 14,8 ja maksimum 167,5). Arvestades valemi liikmete minimaalseima ja maksimaalseima väärtusega võib töö motiveerivuse näitaja varieeruda vahemikus 1-343. Kusjuures, miinimum tähendab siis madalat hinnangut töö motiveerivusele ja maksimum kõrget (tulenevalt ankeedi Likert' skaala järjestusest).

Tabel 5. Töemotivatsiooni ja töö motiveerivust hindavate tegurite kirjeldav statistika.

TEGUR	MIINIMUM	MAKSIMUM	KESKMINE	STANDARDHÄLV E
Oskuste varieeruvus	1,0	6,7	4,0	1,2
Ülesannete identiteet	1,3	7,0	4,7	1,2
Tagasiside töölt endalt	2,0	5,3	4,0	0,7
Töö valik	1,9	3,6	2,7	0,4

Tulemuste teadvustamine	2,8	6,5	5,1	0,8
Meeldiks	2,2	7,0	5,2	1,0
Tundav vastutustunne tehtud töö üle	3,5	6,8	5,4	0,7
Rahulolu enesekasvuga	2,5	7,0	5,1	0,9
Rahulolu ülemustega	2,3	7,0	5,2	1,2
Sotsiaalne rahulolu	4,0	7,0	5,8	0,6
Rahulolu töö säilimise üle	1,5	7,0	5,2	1,1
Rahulolu rahaga	1,0	7,0	3,3	1,7
Sisemine motivatsioon	3,7	6,5	5,5	0,7
Üldine rahulolu	1,0	6,6	5,0	1,1
Ülesannete olulisus	2,3	7,0	5,1	1,0
Tuntav tähenduslikkus töö kohta	1,3	6,8	5,3	1,0
Autonoomsus	1,3	6,3	4,7	1,0
Läbisaamine teistega	3,3	7,0	6,0	0,9
Tagasiside ülemustelt	1,7	7,0	4,8	1,1

3.3.1. *Palga seos motivatsiooniga.* Teise hüpoteesi, õpetaja abide/assistentide hinnangul on suurema palgaga õpetaja abid/assistentid rohkem motiveeritud kui madalama palgaga õpetaja abid/assistentid, kontrollimiseks sooritati ANOVA test, kuna tegemist oli mitte-paarivalimiga, sisaldades rohkem kui kahte võrreldavat gruppi ning andmed olid esitatud keskmistena. Töötasu ei ole statistiliselt oluliselt seotud mitte ühtegi motivatsiooni jaoks olulise teguriga ($p > 0,05$; detailsemad testitulemused esitatud lisas 3).

3.3.2. *Õpetaja abide ja assistentide motivatsiooni erinevus.* Kolmanda hüpoteesi, õpetaja abide/assistentide hinnangul on assistendid rohkem motiveeritud kui õpetaja abid, kontrollimiseks sooritati T-test, kuna tegemist oli mitte-paarivalimiga ja hinnatavad

väärtused olid esitatud aritmeetiliste keskmistena. Õpetaja abide ja assistentide motivatsioon ei ole statistiliselt oluliselt erinev ($p > 0,05$; detailsemad testitulemused esitatud lisa 4).

3.3.3. *Tööstaaži seos motivatsiooniga.* Neljanda hüpoteesi, õpetaja abide/assistentide staaž on seotud motivatsiooniga, kontrollimiseks kasutati T-testi, kuna tegemist oli mittepaarisvalimiga ning hinnatavad väärtused olid esitatud aritmeetiliste keskmistena. Võrreldavad grupid defineeriti nii, et leiti kogu valimi staaži mediaan (3,2) ning vastavalt sellele moodustasid esimese võrreldava grupi alla 3,2 aastase kogemusega õpetaja abid ja assistendid ning teise grupi 3,2 aasta või suurema staažiga õpetaja abid ja assistendid. Õpetaja abide ja assistentide motivatsioon ei ole statistiliselt oluliselt seotud tööstaažiga ($p > 0,05$; detailsemad testitulemused esitatud lisa 5).

4. Arutelu

Alushariduse kvaliteet sõltub koolieelse lasteasutuse personali haridusest (Helburn, 1995), sest lapsed õpivad palju varjatult (Veisson & Veispak, 2005). Seetõttu on oluline, et laste kõrval oleks terve lasteaiapäeva vältel vähemalt üks vastava kvalifikatsiooniga töötaja. Kui kahe-õpetaja-süsteem näeb ette, et päeva jooksul on laste kõrval kogu aeg lisaks õpetaja abile ka õpetaja, siis ühe-õpetaja-süsteemi järgi jääb lastega õhtusel ajal assistent üks (Vapper, 2013). Haridusministeeriumi alushariduse peaekspert Tiina Peterson (Parijõgi, 2015) näeb süsteemi nii, et ideaalis palgatakse õpetajaid abistavateks töötajateks (nii õpetaja abideks kui ka assistentideks) kesk-eri-haridusega või kõrgemalt haritud inimesed. Magistritöö tulemustest selgus, et Harjumaa koolieelsetes lasteasutustes töötavate õpetaja abide ja assistentide haridustase varieerus põhiharidusest magistrikraadini. Samuti abistavad assistendid rühmaõpetajat oluliselt rohkem õppematerjalide ja -vahendite ettevalmistamisel ja korrastamisel, mis vajab aga eelnevalt assistentidele lihtsamate töövõtete õpetamist rühmaõpetaja poolt (Hallikas, 2015). Seda üllatavam on tulemus, et just assistendid on pigem madalamalt haritud kui õpetaja abid. Siinkohal tekib küsimus, kas uue süsteemi (assistentide süsteemi) elluviijad on teadlikud hetke olukorrast, kui ministeeriumi ootused olid erinevad käesoleva magistritöö tulemustest? Muidugi tuleb

siinkohal arvestada võimaliku infosuluga, nimelt ei kajastanud ankeet kohta, kuhu kirjutada pedagoogiliste eriväljaõpete läbimist (pedagoogilised koolitused, täiendõpped). Samuti võis tulemusi mõjutada võrreldavate gruppide ebavõrdsus.

Alushariduse kvaliteet on seotud ka töötajate palga suurusega (Helburn, 1995). Selgus, et assistendid saavad kõrgemat töötasu kui õpetaja abid, samas on töötasu suurus seotud ka haridusega. Seega võib öelda, et hoolimata ametinimetusest, ehk süsteemist, mille alusel töötatakse, on oluline tähtsustada haridust. See tulemus võib tunduda triviaalsena, kuid, kuna õpetaja abide/assistentide palgad ei ole riiklikul tasandil määratletud, on hea teada, millistele kriteeriumitele toetudes koolieelsetes õppeasutustes tugipersonali tööd hinnatakse. Lisaks justkui iseenesestmõistetavana tunduv tulemus võib aga kaudselt kinnitada ka töömotivatsiooni olemust, kui arvestada sisemise motivatsiooni seost töömotivatsiooniga (Hackman & Oldham, 1974; Walker & Symons, 1997), kus inimese motivatsioon saavutab oma kõrgpunkti, kui tal on muuhulgas väärt eesmärgid, kompetentsus (Walker & Symons, 1997) ning on rahuldatud eneseteostuse vajadus (Maslow, 2007).

Käesoleva magistritöö käigus andsid uuringus osalenud õpetajaid abistavad töötajad oma töö motiveerivusele väga madala hinnangu. Ilmselt on selline tulemus ka üheks põhjuseks, miks ükski motivatsiooni puudutanud hüpotees kinnitust ei leidnud. Sellist järeldust toetavad ka varasemad uuringud, kus on leitud, et töömotivatsioon on seotud nii palga (Allik, 2015; Kim & Loadman, 1994; Mikk et al., 2010; Mõttus, 2015; Wagner & French, 2010) kui ka tööstaažiga (Allik, 2015; Mikk et al., 2010).

Seda, et töömotivatsiooni ja staaži vahel seost ei leitud, võisid lisaks madalale töömotiveerivuse hinnangule mõjutada ka vigased andmed. Vaadates tabelit 2, mis kajastab valimi taustandmeid on näha, et assistentide tööstaaži maksimum on 22,5. Selles võib aga kahelda, kuna ühe õpetaja ja kahe õpetajat abistava töötaja süsteem on hakanud rakenduma alles mõned aastad tagasi. Mis tähendab, et valimisse kuulunud assistendid võisid mõista staaži puuduvat küsimust mitmeti.

Edaspidi konkreetset teemat uurides ja õpetaja abide ning assistentide tööd võrreldes tasuks võtta kõrvale ka lapsevanemate ning võib olla isegi laste hinnangud, sest eelkõige on oluline, et lapsed saaksid kvaliteetse alushariduse ning suudaksid sellele rajada oma edasise haridustee. Nagu tulemused kajastasid, siis ei õpetaja abide ega assistentide haridus ei ole enamjaolt seotud nende ametiga. Kui õpetajate üle peab niinimetatud järelvalvet igapäevaselt pedagoog, siis assistendid jäävad õhtuks lastega üksi, mis tähendab, et nende tegevuse üle pedagoogiline järelvalve puudub. Nad teevad oma töö ära, kuid lahtiseks jääb küsimus, kui kvaliteetne saab töötulemus olema (Curby et al., 2012).

Magistritöö autor rõhutab, et käesolevad uuringutulemused on üldistatavad vaid Harjumaa koolieelsete lasteasutuste õpetaja abide/assistentidele, Eesti jaoks üldistuste tegemiseks tuleks uuringut laiendada tervele vabariigile. Teiste piirangutena tuleb esile tuua võrreldavate gruppide ebavõrdsuse ning staaži puudutava küsimuse mitmeti tõlgendamise.

Tänuõnad

Magistritöö autor tänab inglise keelse resümees tõlkimisel aidanud Tanel-Martin Grassmanni ning valimisse kuulunud koolieelsete lasteasutuste direktoreid, et nad võimaldasid uuringu läbiviimist.

Kasutatud kirjandus

Aasrand, T. (2009). *Lasteaiaõpetaja motiveeritus ja tööga rahulolu*. Publitseerimata diplomitöö. Tallinna Ülikool.

Allik, M. (2012). *Lasteaiaõpetajate motiveeritus ja tajutud toetus töökeskkonnas*. Publitseerimata magistr töö. Tartu Ülikool.

Curby, T. W., Boyer, C., Edwards, T., & Chavez, C. (2012) Assistant Teachers in Head Start Classrooms: Comparing to and Working With Lead Teachers. *Early Education and Development* 23(5), 640-653.

Feng, Y. (2012). Teacher career motivation and professional development in special and inclusive education: perspectives from Chinese teachers. *International Journal of Inclusive Education* 16(3), 331-351.

Harjo, A., & Varava, L. (2007). *Psühhosotsiaalse keskkonna juhendmaterjal koolieelsetele lasteasutustele*. Tallinn: Tervise Arengu Instituut.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for The Diagnosis of Jobs and The Evaluation of Job Redesign Projects*. New Haven: Yale University.

Hallikas, A. (2015). *Personalitöökorraldus lasteaias - ühe õpetaja mudeli näitel*. Publitseerimata magistr töö. Tallinna Ülikool.

Helburn, S. W. (Ed.). (1995). *Cost, Quality and Child Outcomes in Child Care Centers*. Denver: University of Colorado.

Kim, I., & Loadman, W. E. (1994). *Predicting Teacher Job Satisfaction*. Ohio: The Ohio State University.

Kocabas, I. (2009). The effects of sources of motivation on teachers' motivation levels. *Education* 129(4), 724-733.

Konstabel, K. (2006). *Testiteooria ja testide koostamine. Testi adapteerimine*. Külastatud aadressil <http://psych.ut.ee/~nek/testikursus/testiteooria%20slaidid.pdf>.

Koolieelse lasteasutuse personali miinimumkoosseisu kinnitamine (2009). Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/13170173>.

Koolieelse lasteasutuse personali miinimumkoosseis (2015). Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/123092015001>.

Koolieelse lasteasutuse riiklik õppekava (2011). Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/12970917?leiaKehtiv>.

Koolieelse lasteasutuse seadus (2015). Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/120112014012>.

Koolieelse lasteasutuse seadus (2016). Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/113122013016?leiaKehtiv>.

Krull, E. (2000). *Pedagoogilise psühholoogia käsiraamat*. Tartu: TÜ Kirjastus.

Küppar, T. (2006). *Lapsevanemate ja lasteaiaõpetajate rahulolu ja ootused koostööle*. Publitseerimata diplomitöö. Tallinna Pedagoogiline Seminar.

Langemets, M., Tiits, M., Valdre, T., Veskis, L., Viks, Ü. & Voll, P. (2009). *Eesti keele seletav sõnaraamat*. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus.

Õpetaja abi ametijuhend. (2015). Lasteaed X.

Luhamägi, K. (2015). *Personali tunnustussüsteemi väljatöötamine ühe lasteaia näitel*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.

Lukk, M. (2015). *Õpetaja tööga seotud motiivid ja nende seosed õpetajate taustateguritega Eesti seitsme maakonna näitel*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tartu Ülikool.

Maehr, M. L., & Meyer, H. A. (1997). Understanding Motivation and Schooling: Where We've Been, Where We Are, and Where We Need to Go. *Educational Psychology Review* 9(4), 371-409.

Maltseva, A. (2015). *Õpetaja ja õpetaja abi omavaheline koostöö Valga lasteaegade näitel*. Publitseerimata lõputöö. Tallinna Ülikool.

Maslow, A. H. (2007). *Motivatsioon ja isiksus*. Tallinn: OÜ Mantra Kirjastus.

Meeles, P. (2005). *Lasteaiaõpetajate motiveeritus ja tööga rahulolu*. Publitseerimata diplomitöö. Tallinna Ülikool.

Meister, K.-L. (2014). *Õpetaja abi osalemine lasteaia õppe- ja kasvatustegevuse korraldamisel ja läbiviimisel*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tallinna Ülikool.

Mikk, J., Veisson, M., & Luik, P. (Eds). (2011). *Estonian Studies in Education, Volume 3: Preschool and Primary Education*. Peter Lang.

Must, M. (2015). *Mees- ja naisõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurite võrdlus seitsme Eesti maakonna näitel*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.

Mõttus, K. (2015). *Õpetajate hinnangud nende tööga seotud motivatsiooniteguritele*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.

Mähönen, J. (2013). *Koolieelse asutuste personali motiveerimine Kiviõli lasteaed "Kannike" näitel*. Publitseerimata lõputöö. Tartu Ülikool.

OECD (2012). *Starting Strong III: A Quality Toolbox for Early Childhood Education and Care*. Paris: OECD.

Parijõgi, M., (2015). *Kas üks õpetaja on parem kui kaks?*. Külastatud aadressil <http://opleht.ee/24394-kas-uks-opetaja-on-parem-kui-kaks/>.

Pesur, R. (2005). *Sisemine motivatsioon kui lasteaiaõpetaja arengu ja tegevuse aktiveerija ning suunaja*. Publitseerimata diplomitöö. Tallinna Ülikool.

Pigu, M. (2014). *Lasteaiaõpetajate motiveeritus ja tajutud toetus töökeskkonnas*. Publitseerimata magistr töö. Tartu Ülikool.

Pinder, C. C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

Rumma, A.-L. (2014). *Õpetajate arusaamad ja kogemused töökorraldusest lasteaias*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tallinna Ülikool.

Saar, A. (2011). *Lasteaia õpetaja abide töörahulolu ja seda mõjutavad tegurid*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tallinna Ülikool.

Vapper, T., (2013). *Ühe õpetaja süsteem on laste jaoks turvaline*. Külastatud aadressil <http://opleht.ee/10505-uhe-opetaja-susteem-on-laste-jaoks-turvaline/>.

Veisson, M., & Veispak, A. (2005). *Lapse arengu- ning õppimisteooriad*. L. Kivi, & H. Sarapuu (Koost), *Laps ja lasteaed: lasteaiaõpetaja käsiraamat* (lk 10-66). Tartu: Atlex.

Vegas, E. (Eds.). (2005). *Incentives to Improve Teaching: Lessons from Latin America*. Washington, D.C.: The World Bank.

Viimsi valla munitsipaalharidusasutuste töötajate töötasustamise alused (2015).

Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/404042015023>.

Walker, C. J., & Symons, C. (1997). The Meaning of Human Motivation. In J. L. Bess (Ed.), *Teaching well and liking it: Motivating faculty to teach effectively* (pp. 3-18). Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Weinschenk, S. M. (2014). *Kuidas panna inimesi tegutsema? Omandage veenmise ning motiveerimise kunst ja teadus*. Äripäev.

Õpetaja abide/assistentide taust ning nende töömotivatsioon

LISA 1. Õpetajate ja õpetajat abistavate töötajate palganäitajad

Tabel. *Õpetajate ja õpetajat abistavate töötajate palganäitajad Viimsi valla näitel (andmed pärinevad Viimsi valla ..., 2015)*

	Noorempedagoog		Pedagoog		Vanempedagoog		Pedagoog- metoodik		Abiõpetaja	Assistent
	Vana süsteem	Uus süsteem	Vana süsteem	Uus süsteem	Vana süsteem	Uus süsteem	Vana süsteem	Uus süsteem	Vana süsteem	Uus süsteem
Lasteaia rühm	748	820	838	910	933	1005	1008	1080	510	600
Liit- ja sõimerühm	760	820	850	910	945	1005	1020	1080	510	600
Keskmine	754	820	844	910	939	1005	1014	1080	510	600

LISA 2. Uurimisinstrument

Tere!

Olen Mari-Liis Lillemets ja õpin Tartu Ülikoolis hariduskorralduse erialal. Pöördun Teie poole, et koguda andmeid magistritöö tarbeks, mille eesmärk on uurida, mis motiveerib Teid rohkem ja mis vähem töötama lasteaias õpetaja abi või assistendina.

Selleks, et saada võimalikult tõesed tulemused palun, et loeksite hoolikalt läbi iga küsimusteploki juhtnöörid ning küsimused ja võtaksite vastamiseks aega. Selleks kulub ligikaudu 30 minutit.

Ankeet on anonüümne ja selleks, et keegi peale minu neid lugeda ei saaks, pange peale vastamist oma küsimustik sellega kaasas olnud ümbrikusse ning saatke see mulle tagasi. Tagastamiseks on ümbrikul juba olemas mark ja aadress, kuhu ankeeti oodatakse. Töös kasutatakse vaid neid ankeete, mille ümbrikud on rikkumata, seega, peale sulgemist palun ärge proovige seda enam avada. **Selleks, et Teie ankeeti saaks magistritöö tarbeks kasutada, tuleb see postitada hiljemalt 29. veebruaril.**

Palun veenduge, et enne ümbriku sulgemist on vastatud kõikidele küsimustele.

Suur aitäh!

Lugupidamisega

Mari-Liis Lillemets

lillemets.mariliis@gmail.com

55693537

ESIMENE OSA

Käesolevas osas on 7 küsimust, kus palutakse Teil kirjeldada oma tööd võimalikult objektiivselt.

Hindamiseks tuleb tõmmata ring ühe numbrile!

NÄIDE 1

Kui palju nõuab Teie töökoht lähedast koostööd teiste inimestega (töö laste, lapsevanemate, õpetajatega)?

—1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7 —

Väga vähe;
teiste inimestega
läbikäimine pole
üldse vajalik selle töö
tegemiseks.

Mõõdukalt;
natukene peab
teistega koostööd
tegema.

Väga palju;
teiste läbikäimine
on hädavajalik
ja oluline osa töö
tegemisest.

Kui näide on läbi loetud võite alustada vastamist!

EDU TEILE!

1. Kui palju nõuab Teie töökoht lähedast koostööd teiste inimestega (töö laste, lapsevanemate, õpetajatega)?

—1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7 —

Väga vähe;
teiste inimestega
läbikäimine pole
üldse vajalik selle töö
tegemiseks.

Mõõdukalt;
natukene peab
teistega koostööd
tegema.

Väga palju;
teiste läbikäimine
on hädavajalik
ja oluline osa töö
tegemisest.

2. Kui palju autonoomsust on Teie töö? See tähendab, et kui palju saate ise otsustada kuidas oma tööd teha?

—1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7 —

Väga vähe;
mu töö ei anna
mulle peaaegu üldse
sõnaõigust, kuidas ja
millal oma tööd teha.

Mõõdukas autonoomsus;
paljud asjad on
standardiseeritud ja ei ole
minu kontrolli all, aga ma
saan teha otsuseid oma töö
kohta.

Väga palju;
see töö annab mulle
peaaegu kogu usalduse
otsustada, kuidas ja
millal saab töö tehtud.

3. Kas Teie töö on terviklik, kus on selge algus ja lõpp või on see ainult väike osa tervest tööst, mille lõpetavad teised töötajad?

—1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7 —

Õpetaja abide/assistentide taust ning nende töömotivatsioon

Mu töö on ainult väike osa kogu tööst; minu tegemiste tulemust ei ole teenuses näha.

Mu töö on mõõduka suurusega osa tervest tööst; minu panust on võimalik näha lõpptulemuses.

Mu töö hõlmab terve töö ära tegemist algusest lõpuni; minu tegemiste tulemused on lihtsasti märgatavad.

4. Kui palju mitmekesisust on Teie töös? See tähendab, et kui palju nõuab Teie töö erinevate asjade tegemist, kasutades erinevaid oskusi ja andeid?

—1 ———— 2 ———— 3 ———— 4 ———— 5 ———— 6 ———— 7 —

Väga vähe; töö nõuab mul teha samu tavapäraseid asju uuesti ja uuesti.

Mõõduka mitmekesisusega.

Väga palju; töö nõuab mul teha palju erinevaid asju, kasutades mitmeid oskusi ja andeid.

5. Kui märkimisväärne või oluline on Teie töö üldiselt? See tähendab, et kas Teie töö tagajärjed mõjutavad märkimisväärselt teiste inimeste elu või heaolu?

—1 ———— 2 ———— 3 ———— 4 ———— 5 ———— 6 ———— 7 —

Mitte väga märkimisväärne; minu töö tulemused tõenäoliselt ei oma olulist mõju teistele inimestele.

Mõõdukalt märkimisväärne.

Väga märkimisväärne; mu töö tulemused võivad mõjutada inimesi väga olulistel viisidel.

6. Kui palju ülemused ja kolleegid ütlevad Teile, kui hästi Te oma tööga hakkama saate?

—1 ———— 2 ———— 3 ———— 4 ———— 5 ———— 6 ———— 7 —

Väga vähe; inimesed peaaegu kunagi ei ütle mulle kuidas mul läheb.

Mõõdukalt; mõnikord nad annavad tagasisidet; teistel kordadel aga ei pruugi nad sed teha.

Väga palju; ülemused ja kolleegid annavad mulle järjepidevalt tagasisidet selle kohta, kui hästi mul läheb.

7. Kui palju annab töö tegemine ise Teile informatsiooni selle kohta, kuidas Teil tööl läheb? Kas sellest võib järeldada ka kolleegide ja ülemuste tagasisidet?

—1 ———— 2 ———— 3 ———— 4 ———— 5 ———— 6 ———— 7 —

Väga vähe; töö ise on nii üles ehitatud, et ma võiksin töötada igaviku aru saamata, kuidas mul tööl läheb.

Mõõdukalt; mõnel korral annab töö tegemine mulle tagasisidet; teistel kordadel ei anna.

Väga palju; töö ise on nii üles ehitatud, et ma saan tööd tehes peaaegu koguaeg järjepidevat tagasisidet selle kohta, kui hästi ma hakkama saan.

Õpetaja abide/assistentide taust ning nende töömotivatsioon

KOLMAS OSA

Mida Te isiklikult arvate oma tööst. Hindamiseks kirjutage väite ees olevale joonele number 1-7, kus

- | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--------------------|-----------|---------------------|---------------|----------------|------|-----------------|
| kindlalt ei nõustu | ei nõustu | osaliselt ei nõustu | ei oska öelda | osaliselt nõus | nõus | täielikult nõus |
-
- ___ 1) Mul on raske hoolida sellest, kas töö saab tehtud õigesti või mitte.
 - ___ 2) Minu arvamus endast kasvab, kui ma teen oma tööd hästi.
 - ___ 3) Üldiselt olen ma väga rahul oma tööga.
 - ___ 4) Enamus asju mida ma selle tööga tegema pean on kasutud ja tavalised.
 - ___ 5) Ma tavaliselt tean, kas mu töö on rahuldav või mitte.
 - ___ 6) Ma saan hea rahulolutunde, kui ma teen oma tööd hästi.
 - ___ 7) See töö, mis ma teen, on mulle väga oluline.
 - ___ 8) Ma tunnen, et minu töös on suurel määral omavastutust.
 - ___ 9) Ma mõtlen tihti töölt ära tulemise peale.
 - ___ 10) Ma tunnen ennast halvasti ja õnnetuna, kui saan teada, et olen oma tööd halvasti teinud.
 - ___ 11) Mul on tihti raske aru saada, kas mul läheb tööl hästi või halvasti.
 - ___ 12) Ma tunnen, et peaksin oma töö tulemuste eest isiklikult vastutama.
 - ___ 13) Ma olen üldiselt rahul seda tüüpi tööga, millega ma tegelema pean.
 - ___ 14) Mu tunded ei saa eriti mõjutada seda, kui hästi mul tööl läheb.
 - ___ 15) See, kas töö saab tehtud õigesti või mitte, on kindlalt minu vastutusel.

Õpetaja abide/assistentide taust ning nende töömotivatsioon

NELJAS OSA

Kui rahul olete oma töös järgnevate väidetega. Hindamiseks kirjutage väite ette number 1-7, kus

1	2	3	4	5	6	7
ei ole üldse rahul	ei ole rahul	osaliselt pole rahul	ei oska öelda	osaliselt rahul	rahul	väga rahul

Kui rahul olete:

- ___ 1) Turvatundega töö säilitamise suhtes?
- ___ 2) Palga suuruse ja erisoodustustega, mida saate?
- ___ 3) Isikliku kasvu ja arengu hulgaga, mida saate tööd tehes?
- ___ 4) Inimestega, kellega Te räägite ja teete koos tööd.
- ___ 5) Ülemustepoolse austuse ja ausa kohtlemise hulgaga.
- ___ 6) Tundega, mida saate töölt endalt, vaeva nähtud ülesannete sooritamise eest.
- ___ 7) Võimalusega õppida töö juures tundma teisi inimesi.
- ___ 8) Ülemustepoolse toetuse ja juhatamise hulgaga.
- ___ 9) Lisatasuga, mis makstakse Teile õppeasutusse panustamise eest.
- ___ 10) Oma töös kasutatavate iseseisvate mõtete ja tegude hulgaga.
- ___ 11) Organisatsiooni tuleviku turvalisuse suhtes.
- ___ 12) Võimalusega aidata tööl teisi inimesi.
- ___ 13) Oma töös esinevate väljakutsete kogusega.
- ___ 14) Üldise järelvalve kvaliteediga, mida saate õpetajatelt ja ülemustelt.

KUUES OSA

Alljärgnevalt on 11 erinevat näitajat, mis iseloomustada erinevaid töökohti. Nüüd soovin teada, kui võrd soovite Teie neid oma ameti juures näha. Selleks kirjutage iga väite ette üks number, mille kirjeldus on järgnev:

sooviks seda mõõdukas
koguses või vähem

sooviks seda
väga

sooviks seda üle
kõige

—1 — — — 2 — — — 3 — — — 4 — — — 5 — — — 6 — — — 7 —

- ___ 1) Suur austus ja aus kohtlemine õpetajate ja ülemuste poolt.
- ___ 2) Stimuleeriv ja väljakutsuv töö.
- ___ 3) Võimalus teostada iseseisvaid mõtteid ja tegusi oma töös.
- ___ 4) Turvaline tunne töökoha säilitamise suhtes.
- ___ 5) Väga sõbralikud kolleegid.
- ___ 6) Võimalus töö juures uusi asju õppida.
- ___ 7) Kõrge palk ja head erisoodustused.
- ___ 8) Võimalus olla oma töös loominguline ja kujutlusvõimeline.
- ___ 9) Võimalus saada kiirelt ametikõrgendust.
- ___ 10) Võimalus areneda isiklikult ja tööalasel.
- ___ 11) Tunne, et oma tööga on jõutud väärtuslike saavutusteni.

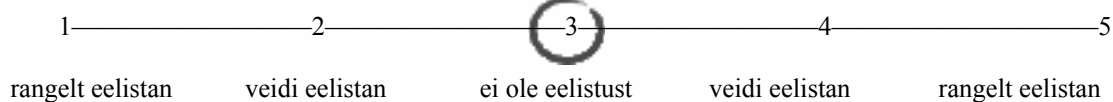
SEITSMES OSA

Igas küsimus sisaldab kahe erineva töö kirjeldust. Teie ülesanne on valida, millist neist Te isiklikult eelistate, kui peaksite päris elus sellise valiku ees seisma.

NÄIDE 2

1. Töökoht, kus peaaegu terve päeva vältel tuleb teha tööd masinatega.

Töökoht, mis nõuab suurema osa päevas töötamist teiste inimestega

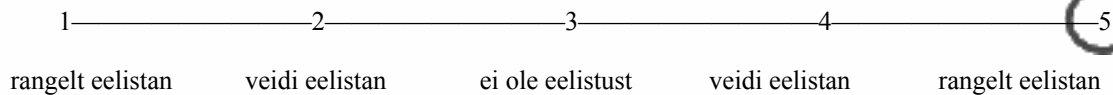


Kui sulle meeldib töötada nii masinate kui ka inimestega, siis tuleks valida number 3 ehk nii nagu eelnev näide kirjeldab.

NÄIDE 3

1. Töökoht, kus peaaegu terve päeva vältel tuleb teha tööd masinatega.

Töökoht, mis nõuab suurema osa päevas töötamist teiste inimestega



Kui aga ei soovi mitte mingil juhul töötada masinatega, tuleks valida number 5 ehk nii nagu eelnev näide kirjeldab.

Järgmisel leheküljel on Teie kord vastama hakata!

Edu sellega!

Õpetaja abide/assistentide taust ning nende töemotivatsioon

TÖÖ A

TÖÖ B

1. Töökoht, kus on väga hea palk.

Töökoht, kus on märkimisväärne võimalus olla loominguline ja innovatiivne.

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5
rangelt eelistan veidi eelistan ei ole eelistust veidi eelistan rangelt eelistan

2. Töökoht, kus nõutakse tihti teha olulisi otsuseid.

Töökoht, kus on palju meeldivaid inimesi, kellega koos töötata.

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5
rangelt eelistan veidi eelistan ei ole eelistust veidi eelistan rangelt eelistan

3. Töökoht, kus suurem vastutus antakse inimestele, kes teevad oma tööd hästi.

Töökoht, kus suurem vastutus antakse inimestele, kes on kõige lojaalsemad ja suurima staažiga.

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5
rangelt eelistan veidi eelistan ei ole eelistust veidi eelistan rangelt eelistan

4. Töökoht organisatsioonis, mis on finantsilistes probleemides ning peab arvatavasti sulgema lähima aasta jooksul.

Töökoht, kus Teil ei ole sõnaõigust selle üle, kuidas Teie töö on ajaliselt planeeritud või töövõtete üle, mida kasutatakse töö läbi viimiseks.

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5
rangelt eelistan veidi eelistan ei ole eelistust veidi eelistan rangelt eelistan

5. Väga rutiinne töö.

Töökoht kus Teie kolleegid ei ole väga sõbralikud.

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5
rangelt eelistan veidi eelistan ei ole eelistust veidi eelistan rangelt eelistan

Õpetaja abide/assistentide taust ning nende töemotivatsioon

6. Töökoht ülemuste ja õpetajatega, kes on tihti väga kriitilised teiste inimeste ees nii Teie kui ka Teie töö suhtes.

Töökoht, kus ei ole vaja kasutada oskusi, mille väljarendamiseks oled palju vaeva näinud.

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5
rangelt eelistan veidi eelistan ei ole eelistust veidi eelistan rangelt eelistan

7. Töökoht ülemuste ja õpetajatega, kes austavad Teid ja kohtlevad Teid ausalt.

Töökoht, mis annab Teile pidevalt võimalusi õppida uusi ja huvitavaid asju.

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5
rangelt eelistan veidi eelistan ei ole eelistust veidi eelistan rangelt eelistan

8. Töökoht, kus on reaalne võimalus et Teid lastakse lahti.

Töökoht, kus on väga väike võimalus teha väljakutsuvat tööd.

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5
rangelt eelistan veidi eelistan ei ole eelistust veidi eelistan rangelt eelistan

9. Töökoht, kus Teil on reaalne võimalus arendada uusi oskusi ja areneda edasi organisatsioonis.

Töökoht, mis annab palju aega puhkuseks ja suurepärase erisoodustuspakette.

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5
rangelt eelistan veidi eelistan ei ole eelistust veidi eelistan rangelt eelistan

10. Töökoht, kus on vähe vabadust ja iseseisvust teha oma tööd nii nagu Te seda tahate teha.

Töökoht, kus on kehv töökeskkond.

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5
rangelt eelistan veidi eelistan ei ole eelistust veidi eelistan rangelt eelistan

11. Töökoht väga rahuldava meeskonnatöoga.

Töökoht, mis laseb Teil kasutada oma oskusi ja võimeid võimalikult suures ulatuses.

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5
rangelt eelistan veidi eelistan ei ole eelistust veidi eelistan rangelt eelistan

12. Töökoht, mis on vähe või üldse mitte välja kutsuv (või pinget pakkuv).

Töökoht, mis nõuab Teilt täielikku eraldatus oma kolleegidest.

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5
rangelt eelistan veidi eelistan ei ole eelistust veidi eelistan rangelt eelistan

Õpetaja abide/assistentide taust ning nende töemotivatsioon

TAUSTANDMED

Palun tõmmake sobiliku variandi ette ring või kirjutage joonele.

1. Sugu

1. naine
2. mees

2. Vanus _____

3. Õpitud eriala

4. Haridus

1. Põhiharidus
2. Keskharidus
3. Kesk-eri-haridus
4. Rakenduskõrgharidus
5. Bakalaureus
6. Magister
7. Muu _____

5. Palun märkige ringiga kõik oma tööülesanded, kui neid on veel, siis palun kirjutage nende lühikirjeldus eraldi igale joonele.

8. õpetaja aitamine tegevuste läbiviimisel;
9. õpetaja aitamine õppematerjalide valmistamisel;
10. lastega suhtlemine
11. laste aitamine riietumisel, söömisel, magamaminemisel, pesemisel;
12. laste saatmine jalutus- ja õppekäikudel;
13. rühmaruumide pesemine ja koristamine;
14. õpetaja aitamine ruumide kujundamisel;
15. puuduva õpetaja asendamine;
16. rühma õppevahendite valmistamine ja korrastamine (näiteks pliiatsite teritamine);
17. voodipesu vahetamine ja märgistamine;
18. vannitoa korrashoid (remondivajaduse märkamine);
19. muu _____;
20. muu _____;
21. muu _____.

6. Minu rühmaga töötab:

1. kaks rühmaõpetajat ja üks õpetaja abi
2. üks rühmaõpetaja ja kaks õpetaja abi

7. Olen töötanud sellel ametikohal

_____ aastat ja _____ kuud

8. Millisesse vahemikku jääb Teie töötasu (palk, mis jõuab Teieni palgapäeval, teisisõnu netotasu)

1. kuni 250 eurot;
2. 251 - 325 eurot;
3. 326 - 400 eurot;
4. 401 - 475 eurot;
5. 476 - 550 eurot;
6. rohkem kui 550 eurot.

9. Kui suure koormuse juures töötate?

1. Täiskohaga (1.0)
2. Osakoormusega (0.75)
3. Poole kohaga (0.50)
4. muu _____

AITÄH!

LISA 3. ANOVA testi tulemused

Tabel. *Palga seos motivatsiooniga, ANOVA testi tulemused.*

TEGUR	F	Olulisuse nivoo (p)
Oskuste varieeruvus	0,61	0,66
Ülesannete identiteet	0,39	0,82
Tagasiside töölt endalt	0,57	0,68
Töö valik	1,85	0,13
Tulemuste teadvustamine	1,73	0,16
Meeldiks	1,02	0,41
Tundav vastutustunne tehtud töö üle	0,55	0,70
Rahulolu enesekasvuga	0,85	0,50
Rahulolu ülemustega	0,58	0,68
Sotsiaalne rahulolu	0,44	0,78
Rahulolu töö säilimise üle	1,16	0,34
Rahulolu rahaga	2,24	0,07
Sisemine motivatsioon	1,84	0,13
Üldine rahulolu	1,85	0,13
Ülesannete olulisus	0,87	0,48
Tuntav tähenduslikkus töö kohta	0,81	0,53
Autonoomsus	0,96	0,44
Läbisaamine teistega	2,18	0,08
Tagasiside ülemustelt	0,13	0,97

LISA 4. T-testi tulemused I

Tabel. Õpetaja abide ja assistentide motivatsiooni erinevus, T-testi tulemused.

TEGUR	Standardhälve (õpetaja abide hinnagud)	Standardhälve (assistentide hinnangud)	T-statistiku väärtus (t)	Olulisuse nivoo (p)
Oskuste varieeruvus	1,16	1,27	0,75	0,46
Ülesannete identiteet	1,10	1,35	0,66	0,51
Tagasiside töölt endalt	0,67	0,66	-0,51	0,61
Töö valik	0,36	0,35	1,33	0,19
Tulemuste teadvustamine	0,78	0,70	0,87	0,39
Meeldiks	1,05	0,85	-0,18	0,86
Tuntav vastutustunne tehtud töö üle	0,75	0,64	-0,50	0,62
Rahulolu enesekasvuga	0,80	1,17	-0,27	0,80
Rahulolu ülemustega	1,13	1,26	-0,37	0,71
Sotsiaalne rahulolu	0,54	0,73	0,06	0,95
Rahulolu töö säilimise üle	1,06	1,28	1,33	0,48
Rahulolu rahaga	1,64	1,70	-2,01	0,05
Sisemine motivatsioon	0,70	0,65	0,60	0,95
Üldine rahulolu	0,36	0,35	1,33	0,19
Ülesannete olulisus	0,93	1,10	0,45	0,65
Tuntav tähenduslikkus töö kohta	0,87	1,29	0,18	0,86
Autonoomsus	0,99	1,17	0,80	0,12
Läbisaamine teistega	0,84	0,64	-1,98	0,06
Tagasiside ülemustelt	0,94	1,41	0,51	0,61

LISA 5. T-testi tulemused II

Tabel. Tööstaaži seos motivatsiooniga, T-testi tulemused.

TEGUR	Standardhälve (staaž alla 3,2 aasta)	Standardhälve (staaž üle 3,2 aasta)	T-statistiku väärtus (t)	Olulisuse nivoo (p)
Oskuste varieeruvus	1,05	1,18	-2,14	0,05
Ülesannete identiteet	1,01	1,20	1,85	0,07
Tagasiside töölt endalt	3,92	3,96	-0,28	0,78
Töö valik	2,74	2,70	0,49	0,63
Tulemuste teadvustamine	0,66	0,86	-0,90	0,37
Meeldiks	5,38	5,00	1,59	0,12
Tuntav vastutustunne tehtud töö üle	0,71	0,75	0,59	0,56
Rahulolu enesekasvuga	5,06	5,04	0,05	0,96
Rahulolu ülemustega	5,31	5,04	0,95	0,34
Sotsiaalne rahulolu	5,86	5,73	0,97	0,34
Rahulolu töö säilimise üle	5,03	5,20	0,15	0,37
Rahulolu rahaga	3,39	3,18	0,53	0,60
Sisemine motivatsioon	5,40	5,51	-0,71	0,48
Üldine rahulolu	5,01	4,92	0,36	0,72
Ülesannete olulisus	0,97	0,96	-0,29	0,77
Tuntav tähenduslikkus töö kohta	1,07	0,88	-0,02	0,99
Autonoomsus	4,72	4,55	0,69	0,49
Läbisaamine teistega	6,06	5,92	0,68	0,50
Tagasiside ülemustelt	4,84	4,78	0,23	0,82

Õpetaja abide/assistentide taust ning nende töömotivatsioon

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Mari-Liis Lillemets (sünnikuupäev: 01.08.1991)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Harjumaa koolieelsete lasteasutuste õpetaja abide/assistentide hariduslik taust ning nende töömotivatsioon, mille juhendaja on Hasso Kukemelk,
1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
3. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 16.05.2016