

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Õppekava: koolieelse lasteasutuse pedagoog

Hiie Päri

TARTU LINNA LASTEAEDADE ÕPPE- JA KASVATUSTÖÖD LÄBIVIIVA
PEDAGOOGILISE PERSONALI RAHULOLU OMA TÖÖKESKKONNAGA
2016. AASTA KÜSITLUSUURINGU ANDMETE ALUSEL

magistritöö

Juhendajd: Rein Murakas MA
Andu Rämmer MSc

Tartu 2017

Sisukord

1. Uurimuse taust.....	5
1.1. Töörahulolu	9
1.2. Motivatsioon.....	12
1.3. Tööväärtused	12
1.4. Õpetaja motivatsioon.....	13
1.5. Uurimuse eesmärk ja uurimisküsimused.....	14
2. Metoodika	15
2.1. Valim.....	15
2.2. Mõõtevahend.....	16
2.3. Uurimuse protseduur	17
3. Tulemused.....	18
3.1. Rahulolu töökeskkonnaga lasteaias.....	18
3.1.1. Töötingimused.....	18
3.1.2. Tööpinged ja nendega toimetulek.	20
3.1.3. Õpetaja suutlikkus toime tulla tööpingetega viimase kuue kuu jooksul ja ameti vahetamise kaalumise.	21
3.1.4. Suhted ja koostöö lasteaias.....	21
3.1.5. Lasteaias toimuvate ühisürituste korraldamine.	22
3.1.6. Info liikumine lasteaias.....	22
3.1.7. Info saamise allikad.....	23
3.1.8. Töölase informatsiooni kogumise allikad.....	23
3.2. Motiveerimine, tunnustamine ja lasteaiaõpetaja ja õpetajat abistava töötaja ameti erinevad aspektid.....	24
3.2.1. Motiveerimine ja tunnustamine.....	24
3.2.2. Lasteaiaõpetaja ja õpetajat abistava töötaja ameti eri küljed.....	25
3.2.3. Rahulolu lasteaiaõpetajana töötamise ja muudatustega töökorraldustes.....	26
3.3. Rahulolu juhtimise, otsuste vastuvõtmise ja arengutegevuses osalemisega lasteaias	26
3.3.1. Arenguvõimalused.....	26
3.3.2. Lasteaia juhtimine ja selles osalemine.....	27
3.3.3. Ootused juhtkonnale töökeskkonna parandamiseks.....	27
3.3.4. Keskmise tegelik ajakulu tundides nädala kohta vahetult lastega teostatavale õppe- ja kasvatustööle (nn „kontakttunnid“) Tartu linna lasteaedades.....	29
3.3.5. Hoolekogu ja pedagoogiline nõukogu.....	29
3.3.6. Lasteaia maine.....	30

3.4. Lasteaiaõpetajate ja õpetajat abistavate töötajate tööga rahulolu erinevused eri tüüpi lasteaedades	31
3.4.1. Suuremate ja väiksemate lasteaedade vastajate arvamuste võrdlus.	31
3.4.2. Eesti ja vene õppekeelega lasteaedade vastajate arvamuste võrdlus.	32
3.4.3. Tartu keskosa ja äärealade lasteaedade vastajate arvamuste võrdlus.	33
3.4.4. Lasteaia tüübil ja õpetajat iseloomustavatel tunnustel põhinevad prognoosid	34
3.5. Lasteaia- ja kooliõpetajate arvamuste võrdlus.....	36
4. Arutelu.....	38
Kokkuvõte.....	53
Summary	54
Kasutatud kirjandus.....	56

Sissejuhatus

Inimressursi tähtsus on organisatsioonis väga olulisel kohal. Töötajate hoidmine ning nende heaolu tagamine peaks olema organisatsiooni esmaseid eesmärke, sest tema edukuse tagavad seal töötavad rahulolevad inimesed. Seega on oluline uurida lasteaedades õppe- ja kasvatustööd läbiviiva pedagoogilise personali rahulolu oma töökeskkonnaga. Oluline on mõista, millised tegurid tekitavad töörahulolu ja kuidas on võimalik seda suurendada, kuna rahulolevad inimesed on oma tööalases tegevuses produktiivsemad ja igapäevaelus õnnelikumad. Töörahulolu uurimine on oluline nii organisatsiooni kui ka töötaja huvides.

Lasteaiaõpetaja ülesanne on luua lapsele turvaline ja arengut toetav keskkond, edendada lapse vaimset, kehalist ja sotsiaalset arengut. Õpetajat abistav töötaja abistab õpetajat õppetegevuste läbiviimisel ning tegeleb lastega õhtupoolikul koos õpetaja abiga.

Organisatsioonil on oma tegevuse efektiivsuse tagamiseks vaja töötajate kaasamiseks teada nende hoiakuid ja väärtusi ning nende vajadusi. See võimaldab seada eesmärke optimaalse töökeskkonna kujundamiseks ning ka töötajal on sel viisil võimalik edastada oma mõtteid, soove ja vajadusi ning anda omapoolseid hinnanguid töökorralduse kohta.

Hariduselus toimunud muudatused on mõjutanud lasteaias toimuvat töökorraldust. Need on viimastel aastatel puudutanud ka töö ümberkorraldamist Tartu linna lasteaedades, kus rühma personali moodustavad üks lasteaiaõpetaja, õpetajat abistav töötaja ja õpetaja abi või lasteaiaõpetaja ja kaks õpetajat abistavat töötajat.

Üsna palju on uuritud kooliõpetajate rahulolu oma töökeskkonnaga. Lasteaedades õppe- ja kasvatustööd läbiviiva pedagoogilise personali rahulolu oma töökeskkonnaga ei ole autorile teadaolevalt varem Eestis nii suures mahus uuritud. Lasteaia kontekstis on uurinud Allik (2012) lasteaiaõpetajate motiveeritust ja tajutud toetust töökeskkonnas, Laumets (2014) uuris Elva lasteaed Murumuna personali töörahulolu, Vaikmaa (2016) lasteaiaõpetajate tööga seotud motivatsioonitegureid Tartu lasteaedades.

Töö koosneb neljast osast. Esimeses osas antakse ülevaade uurimuse taustast, keskendudes lasteaiaõpetaja töörahulolu kujundavatele ja mõjutavatele teguritele, tööväärtustele ja motivatsioonile. Töö teises osas kirjeldatakse metoodikat, kolmandas esitatakse tulemused, mis tuginevad 2016 aastal läbiviidud uurimuses osalenud Tartu linna lasteaedade õppe- ja kasvatustööd läbiviiva pedagoogilise personali küsitlusest saadud andmetele. Neljandas osas arutletakse tulemuste üle.

Töötades lasteaiaõpetajana tekitasid muudatused hariduselu korralduses minus huvi selle vastu, kuidas lasteaegade õppe- ja kasvatustööd läbiviiv pedagoogiline personal on rahul oma lasteaia töötingimustega, lasteaia juhtimise ja selles osalemisega, kommunikatsiooniga, arenguvõimalustega, tööpingetega, motivatsiooniga ja tunnustamisega.

1. Uurimuse taust

Lasteaial on läbi aegade olnud perekonda toetav roll. Lasteaias on rakendatud uuendusmeelsemaid ja süsteemsemaid kasvatusideid, mida kodune kasvatus sel määral anda ei suuda. Lapsevanemale on väga oluline lasteaia olemasolu, sest sellest sõltub lapsevanema võimalus tööl käia. Lapsevanemad panevad oma lapse esimesel võimalusel lasteaeda, mida näitab ka statistika. Lihtmaa (2016) osundab, et viimase kuue aastaga on laste arv koolieelsetes lasteasutustes kasvanud 6,3%, samas lasteasutuste arv vähenenud 0,6%, õpetajate arv on samal ajal kasvanud 11,6% ja ametikohtade arv 9,6%. Haridusstatistika keskkonnas Haridussilm (s.a.) välja toodud andmetel käis Tartu linna 29 lasteaias 2015/16 õppeaastal 270 rühmas 5187 ja 2016/17 õppeaastal 270 rühmas 5040 last. Lasteasutuse asutab valla- või linnavalitsus kohaliku omavalitsuse volikogu otsusel ja haridus- ja teadusministri antud koolitusloa alusel (Koolieelse lasteasutuse seadus, 1999). Tartu linna munitsipaallasteaedade pidajaks on Tartu linnavalitsus ning lasteaedade tegevust koordineerib, suunab ja finantseerib Tartu Linnavalitsuse haridusosakond. Tartu linn on loonud kõigile oma haldusterritooriumil alaliselt elavatele lastele võimaluse käia lasteasutuses. Tartu linnas on 30 munitsipaallasteasutust- 29 lasteaeda, Tartu Maarja Kooli juures tegutsevad lasteaiarühmad ning 11 eralasteasutust (Tartu linna Koolieelsed, s.a.). 11 munitsipaallasteasutuses on erirühmad, kus laste arengu eripärasid arvesse võttes tagatakse lastele arengutingimused ja jõukohane õpe (Erirühmad lasteasutuses, s.a.).

Tartu linna lasteaiad on alustanud tegevust erinevatel ajastutel (Lisa 1). Paljud Tartu linna lasteaiad ehitati asutuste lasteaedadena ning paiknevad Tartu linna erinevates linnaosades: Annelinnas on 7 lasteaeda; Kesklinnas ja Ropka linnaosas 4 lasteaeda; Ülejõe linnaosas 3 lasteaeda; Karlova, Tähtvere ja Veeriku linnaosas 2 lasteaeda; Tammelinnas, Ränilinnas, Jaamamõisas, Raadi- Kruusamäe ja Maarjamõisa linnaosas on 1 lasteaed.

Eelmise sajandi neljakümnendatel aastatel avati kaks lasteaeda, viiekümnendatel neli lasteaeda, kuuekümnendatel avati kaheksa lasteaeda, seitsmekümnendatel avati viis lasteaeda, kaheksakümnendatel avati seitse lasteaeda, üheksakümnendatel üks lasteaed ja uuel sajandil on avatud kolm lasteaeda (Lisa 1). Tartu Linnavolikogu otsusega liideti 2014 aastal Tartu Lasesõim Mesipuu ja Tartu Lasteaed Päkapiikk üheks koolieelseks õppeasutuseks, mida juhib

üks direktor. 2017 aasta sügisel valmib uus lasteaia maja ning siis töötab lasteaed kolmes majas. 2015 sügisest töötab Tartu lasteaed Karoliine kahes eraldiolevas majas, mida juhib üks direktor. 2012 aastast töötab lasteaed Meelespea kahes majas, mida juhib üks direktor.

Tartu linna 26 lasteaias on õppekeeleks eesti keel. Koolieelse lasteasutuse seaduses (1999) sätestatakse, et lasteasutuses toimub õppe- ja kasvatustegevus eesti keeles. Teises keeles võib õppe- ja kasvatustegevus lasteasutuses või lasteasutuse rühmas toimuda kohaliku omavalitsuse volikogu otsusel. Lasteasutuses või selle rühmas, kus õppe- ja kasvatustegevus ei toimu eesti keeles, tagatakse eesti keele õpe koolieelse lasteasutuse riikliku õppekava alusel.

Tartu linna lasteaias Mõmmik on õppekeeleks eesti ja vene keel. Lasteaia Mõmmik (2013) arengukavas osundatakse, et lasteaias toimub õppe- ja kasvatustegevus eesti ja vene keeles. Lasteaia õppe- ja kasvatustegevuse aluseks on koolieelse lasteasutuse riiklik õppekava. Lasteaias toimuvate ühisürituste ja erinevate õppe- ja kasvatustegevuste kaudu toimub Eesti kultuuri tutvustamine, rahva väärkuse ja lugupidamise kasvatamine teiste rahvaste ja kultuuri suhtes. Suurt tähelepanu pööratakse vene rahvusest laste integreerimisele Eesti ühiskonda. Kahes lasteaias on õppekeeleks vene keel. Tartu lasteaed Kelluke arengukavas (2013) märgitakse, et lasteaias toimub õppe- ja kasvatustegevus vene keeles. Kolmes osalise keelekümblusega rühmas toimub õppe- ja kasvatustegevus nii eesti kui ka vene keeles. Rühmades, kus õppe- ja kasvatustegevus ei toimu eesti keeles, tagatakse eesti keele õpe koolieelse lasteasutuse riikliku õppekava ja lasteasutuse õppekava alusel alates 3. eluaastast. Tartu lasteaed Annike arengukavas (2013) on kirjas, et lasteaias on õppekeeleks vene keel. Lasteaias on loodud keelekümblusrühm, mis annab lastele võimaluse õppida eesti keelt samas keelekeskkonnas ja mängu kaudu ning tutvuda eesti rahva kultuuri ja kommetega (Lisa 1).

Koolieelse lasteasutuse seaduses (1999) märgitakse, et lasteaiarühmad jagunevad: noorem rühm, keskmine rühm, vanem rühm ja liitrühm. Rühmades registreeritud laste arv lasteasutuses on järgmine: sõimerühmas kuni 14 last; lasteaiarühmas kuni 20 last; liitrühmas kuni 18 last. Lasteasutuse hoolekogu ettepanekul on valla- või linnavalitsusel õigus lapse arenguks vajalike tingimuste olemasolu korral suurendada laste arvu sõimerühmas kuni kahe lapse võrra, lasteaiarühmas kuni nelja lapse võrra ning liitrühmas kuni kahe lapse võrra. Tervisekaitsenõuded näevad ette, et lasteasutuse igal rühmal peavad olema rühmaruumid, kus peab olema piisavalt liikumisruumi last arendavaks ja muudeks vajalikeks tegevusteks. Mängu- ja magamisruumis peab põranda pindala olema iga lapse ja täiskasvanu kohta vähemalt 2 ruutmeetrit. Mängu- ja magamisruum võib olla ühendatud, kui põranda pindala

lapse kohta on vähemalt 4 ruutmeetrit. Nelja- ja enamarühmalises lasteasutuses peab olema muusika- ja võimlemissaal, mis võib olla vaheseinaga eraldatav (Tervisekaitsenõuded koolieelse lasteasutuse ..., 2011).

Koolieelse lasteasutuse seaduses (1999) sätestatakse, et lasteasutuse põhiülesanne on lapse ealisi, soolisi, individuaalseid vajadusi ja iseärasusi arvestades luua võimalused ja tingimused sotsiaalselt tundliku, ennastusaldava, kaasinimesi arvestava, keskkonda väärtustava ja vaimselt erksa isiksuse kujunemiseks. Personali ülesandeks on hoida ja tugevdada lapse tervist ning soodustada tema emotsionaalset, kõlblelist, sotsiaalset, vaimset ja kehalist arengut. Selleks, et tagada lastele head alusharidust on vaja, et lastega töötaksid kvalifitseeritud ja motiveeritud inimesed.

Viimastel aastatel on Eesti paljudes lasteaedades toimunud töö ümberkorraldamine, mille põhjuseks on kvalifitseeritud lasteaiaõpetajate puudus. Senine miinimumnõue on olnud, et rühmapersonali moodustavad kaks kõrgharidusega õpetajat ja õpetaja abi. Nõutava personali puudusest tulenevalt on mõnes lasteaias rakendatud ka niinimetatud assistendi süsteemi, kus rühma personali moodustavad üks lasteaiaõpetaja, õpetajat abistav töötaja ja õpetaja abi või lasteaiaõpetaja ja kaks õpetajat abistavat töötajat. Uut töökorralduse mudelit toetab muudatus koolieelse lasteasutuse seaduses (1999), mis võimaldab lasteaia ühe rühma kohta tööle võtta ühe õpetaja ja kaks õpetajat abistavat töötajat (Koolieelse lasteasutuse personali miinimumkoosseis, 2015). Sellest seadusest lähtuvalt on lasteaia direktoril õigus ja võimalus lasteaia personali poliitikat muuta ja mõnes Tartu linna lasteaias on uut rühmameeskonna mudelit juba rakendatud. Lasteasutuse direktori ülesanne on tagada lasteaia tulemuslik juhtimine koostöös pedagoogilise nõukogu ja hoolekoguga (Koolieelse lasteasutuse seadus, 1999).

Lasteaed peab olema õppiv organisatsioon ning arenema ja kohanema ühiskonnas toimunud muudatustega. Uuendused on mõjutanud selles kehtivaid norme ning koos sellega ka lasteaia töökorraldust. Kaasaegne ühiskond on seadnud lasteaiaõpetajale suured nõudmised ja kohustused. Lasteaiaõpetaja vastutusrikas, igakülgeid teadmisi ja oskusi nõudev töö eeldab pedagoogilist kõrgharidust ning pidevat enesetäiendamist. Lasteasutuse õpetaja kvalifikatsiooninõuded on kõrgharidus ja pedagoogilised kompetentsid (Koolieelse lasteasutuse ..., 2013). Lasteaiaõpetaja peamised tööülesanded on: õppe- ja kasvatustegevuse planeerimine ning läbiviimine, õpi- ja kasvukeskkonna kujundamine; lapse arengu ning õppe- ja kasvatustegevuse hindamine ja analüüsimine, füüsilise ja vaimse keskkonna turvalisuse tagamine, lapsevanemate nõustamine (Õpetaja kutsestandard 6. tase, 2013). Mõnes lasteaias töötavad ka õpetajat abistavad töötajad, kelle töö eeldab, et neil on vajalikud teadmised ja

oskused laste arengu toetamisest ning hooldamisest (Lapsehoidja kutsestandard 4. tase, 2016). Õpetajat abistava töötaja tööülesanneteks on abistada lasteaiaõpetajat õppe- ja kasvatustegevuste läbi viimisel, lapse kasvukeskkonna ja arengu toetamisel, lapse enesekohaste oskuste kujundamisel, lapse tervise edendamisel ja lapsevanematele tagasiside andmisel (Lapsehoidja kutsestandard 4. tase, 2016). Rühma meeskonda kuulub ka õpetaja abi, kelle tööülesanded on: laste abistamine õppe- ja kasvatustegevustes, laste õues viibimisel koostöös õpetajaga laste järelevalve tagamine, laste toitlustamine ja rühmaruumide koristamine.

Hästi arusaadavad tööülesanded vähendavad töötajate vaheliste konfliktide teket. Head töötajatevahelised suhted parandavad töötulemusi ning suurendavad töötajate heaolutunnet. Mayo (2004) leidis, et töötajate panus sõltub töökeskkonnast, see mõjutab töötajate motiveeritust, pühendumust ning lojaalsust. Väga oluline on määratleda tegurid, mis mõjutavad töökeskkonda ning mõõta nende tugevust ja nõrkust. Kaasaegne töökeskkond ja hea meeskonnatöö annab õpetajatele võimaluse tunda, et nad on vajalikud- see suurendab töötajate usaldust oma organisatsiooni vastu ning tagab nende rahulolu.

Töötajate motiveerimiseks on Kollektiivlepingus (2016) punktid, mille alusel on kindlaks määratud kontakttunnid ja pikem puhkus. Tänu Kollektiivlepingus kehtestatud nõuetele on Tartu linna lasteaia pedagoogidel, õpetajat abistavatel töötajatel ja õpetaja abidel lisaks põhipuhkusele 7 lisa puhkusepäeva ning töö- ja puhkeaja tingimustes on kehtestatud koolieelse lasteasutuse õpetaja täistööajaks 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Baastöötasu eest peab koolieelse lasteasutuse õpetaja täistööaja sees viima läbi kuni 30 kontakttundi nädalas. Kollektiivlepingu eesmärgiks on aidata kaasa haridusasutustes heade töösuhete ja kaasaegse töökorralduse loomisele.

Lasteaial kui organisatsioonil on neli põhilist koostisosa: inimesed, tegevused, siseehitus ning ainelised ja rahalised varad. Inimesed on organisatsiooni kõige olulisem vara ning nemad leiavad ja loovad organisatsiooni valides selleks sobivad vahendid, võimalused ja viisid, mille abil kavandatu ellu viia. Väga oluline on, et inimese ja organisatsiooni eesmärgid ühtiksid või vähemalt leiaksid mõlemapoolset arusaamist ja tunnustamist (Üksvärav, 2010). Rast ja Tourani (2012) lisavad, et töötajad on tööga rohkem rahul, kui nad saavad olla loomingulisemad ja innovaatilisemad. See aitab kaasa organisatsiooni arengule ja võimaldab asutusel aja jooksul positiivselt areneda ning uute muudatustega kohaneda. Secară (2014) rõhutab, et kõige tähtsamaks üksikisiku komponendiks, mis võib kaasa tuua isikliku rahulolu on töö. Rahulolu erineb töötajate osas, sõltudes üksikisiku professionaalsest prognoosist.

Toimiva organisatsiooni aluseks on motiveeritud inimesed, kes töötavad ühiste eesmärkide nimel. Head suhted meeskonnas mõjutavad ka töötajate tervist ning nende elukvaliteeti (Chen & Gogus, 2008). Oma töö ja kollektiiviga rahulolevad inimesed on rohkem motiveeritud töötama ning organisatsioonile panustama. Tööraahulolu näitab, kui võrd töötajale meeldib ta töö ja näitab ka tema töösse pühendumise taset. Tööraahulolu on mugavustunne ja positiivne kogemus, mis näitab töötaja seotust tema tööga. Tööga rahulolu võib mõjutada töökäitumist ja selle kaudu ka organisatsioonilist toimimist (Bakotić & Babić, 2013).

Lasteaia töö paremaks organiseerimiseks ja sellest ülevaate saamiseks viiakse vähemalt üks kord kolme õppeaasta jooksul läbi sisehindamine, mille raames viiakse läbi rahuloluküsitlusi lastevanematele ja personalile. Asutuse sisehindamine kinnitatakse direktori käskkirjaga. Lasteaia sisehindamine on pidev protsess, mille eesmärk on tagada laste arengut toetavad tingimused ja asutuse järjepidev areng, selgitades välja lasteaia tegevuse tugevused ja parendusvaldkonnad, millest lähtuvalt koostatakse lasteaia arengukava tegevuskava (Koolieelse lasteasutuse nõustamise ..., 2013).

1.1. Tööraahulolu

Oluline on mõista, millest tekib tööraahulolu ja kuidas on võimalik seda suurendada. Tööraahulolu on oluline uurida nii organisatsiooni kui ka töötaja huvides. Teades töötajate hoiakuid, väärtusi ning nende vajadusi, on võimalik seada eesmärke parima töökeskkonna kujundamiseks. Ka töötajatel on võimalik sel viisil avaldada oma soove, mõtteid, vajadusi, ühtlasi anda omapoolne hinnang töökorralduse kohta.

Tööraahulolu on inimese psüühilise seisundi parameeter, mis väljendab inimese emotsionaalset suhtumist oma töösse- see võib olla kas positiivne või negatiivne. Tööraahulolu võib vaadelda kas seoses kogu tööga või seoses eraldi mõne selle üksiku elemendiga, milleks võivad olla suhtlemine kaastöötajatega, töötingimused või töötulemused (Saksakulm, 1983).

Tööraahulolu on töökogemuste tunnustamisest ja positiivsest hindamisest nauditav emotsionaalne seisund, mis sõltub sellest, kui võrd töötulemus vastab töötaja ootustele ning väärtustele. Rahulolematus tööga on negatiivne emotsionaalne seisund, mis on tingitud kas töö mitteküllaldasest hindamisest, mis ei innusta inimest endast rohkem andma või töötaja väärtustele mittevastavast tulemusest (Locke, 1969). Cranny, Smith ja Stone (1992) lisavad, et tööga rahulolu on emotsionaalne reaktsioon enda tööle, mille tulemuseks on töö teostaja tegelike tulemuste võrdlus soovitud tulemustega. Hulin ja Judge (2003) märgivad, et tööga

rahulolu sisaldab mitmemõõtmelisi psühholoogilisi reaktsioone enda töö suhtes ning sellistel reaktsioonidel on kognitiivsed, emotsionaalsed ning käitumuslikud komponendid.

Rahulolu põhjalikult uurinud ameerika psühholoog Herzberg (1968) selgitas oma teooriat inseneride ja raamatupidajate elusündmuse uurides. Tema uurimuste järeldused näitavad, et tegurid, mis on seotud tööga rahulolu ja motivatsiooni tekitamisega, on eraldiseisvad ja eristatavad nendest faktoritest, mis viivad tööga rahulolematuseni. Kuna tuleb arvestada eraldiseisvaid tegureid, sõltuvalt sellest, kas uuritakse tööga rahulolu või tööga rahulolematust, võib järeldada, et need kaks tunnet ei ole teineteise vastandid. Tööga rahulolu vastand ei ole tööga rahulolematus, vaid on pigem tööga rahulolu puudumine. Samamoodi ei ole tööga rahulolematuse vastandiks tööga rahulolu, vaid on tööga rahulolematuse puudumine.

Antud teoorias on omavahel seotud inimeste kaks erinevat vajadust. Ühte vajaduste kogumit saab vaadelda vajadustena, mis tulenevad inimkonna loomalikust natuurist – seda võib vaadelda sisseehitatud ajamina, mille abil saab vältida keskkonna poolt tekitatud valu, koos kõikide omandatud ajamitega, mis muutuvad põhiliste bioloogiliste vajaduste määrajaks. Teine vajaduste kogum on seotud ainulaadsete isikuomadustega, võimega midagi saavutada ning läbi saavutuste kogeda psühholoogilist arengut. Arenguks vajaminev stiimul vajab ülesandeid, mis kutsuvad esile arengu. Tööstusharudes on selleks töö sisu ja vastupidiselt-stiimuleid, mis kutsuvad esile valu vältivat käitumist, võib leida töökeskkonnast.

Tabel 1. Herzbergi kahe faktori teooria (Herzberg, 1968, lk 57)

Motivatsioonifaktorid	Hügieenifaktorid
Saavutusvajadus	Ettevõtte poliitika
Tunnustusvajadus	Juhtimise kvaliteet
Töö ise	Juhendamine
Vastutus	Inimestevahelised suhted
Arengut võimaldav töö	Töötingimused
Edutamine	Palk
	Positsioon
	Kindlus- ja turvatunne tööl

Tööga otseselt seotud arengu või motivatsiooni teguriteks on saavutusvajadus, tunnustusvajadus saavutuse eest, töö ise, vastutus ning arengut võimaldav töö või edutamine. Rahulolematuse vältimise või hügieeni faktorid, mis on kaudselt tööga seotud, on ettevõtte poliitika ja juhtimise kvaliteet, juhendamine, inimestevahelised suhted, töötingimused, palk,

positsioon ning kindlus- ja turvtunne tööl. Motivatsioonifaktorid on peamisteks rahulolu põhjusteks ning hügieeni faktorid on peamisteks tööga seotud rahulolematuse põhjusteks (Herzberg, 1968).

Tööga rahulolu koosneb erinevatest tahkudest. Smith, Kendall ja Hulin (1969) leidsid, et tööga rahulolu sisaldab viit aspekti: palk, edutamine, kaastöötajad, juhendamine ning töö ise. Locke (1976) lisas mõned aspektid: tunnustus, töötingimused ning ettevõtte ja juhtimine. Tööga rahulolu jagatakse sisemisteks ja välisteks elementideks: palka ja edutamist peetakse välisteks teguriteks; kaastöötajaid, juhendamist ning tööd ennast peetakse sisemisteks teguriteks. Tööga rahulolu on ka latentne muutuja, kujutades endast inimese üldist suhtumist enda töösse, samuti võib töö põhjustada spetsiifilisi rahulolusid, mis on omavahel positiivses korrelatsioonis.

Tööraahulolu näitab, kui võrd töötajale meeldib ta töö, tuues välja ka tema töösse pühendumise taseme. Tööraahulolu on positiivne kogemus, mis näitab töötaja seotust tema tööga, see võib mõjutada töökäitumist ja ka organisatsioonilist toimimist. Tööraahulolu defineerimiseks tuleb kaasata mitmesuguseid tegureid: töö iseloom, töö tasustamine, stress, töötingimused, kolleegid, juhtkond ja tööaeg (Rollinson, 1998, viidatud Bakotić & Babić, 2013 j).

Tööülesannete täitmiseks peab olema piisavalt selge ja arusaadav töökohustuste kirjeldus, et töötaja saaks aru, milliste tööülesannete täitmist juhtkond temalt ootab ja loodab. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (1999) näeb ette, et tööandja sisustab ja kujundab turvalise ja ohutu töökeskkonna, mis võimaldab töötajal säilitada töövõime ja heaolu. Tulemuslikule tööle paneb aluse inimesele meelepärane töö ja keskkond, kus ta töötab ning väga olulised on ka vahendid, mis võimaldavad tööd hästi teha (Judge & Klinger, 2008).

Locke (1976) väitis, et inimeste väärtused määravad ära selle, mis neile töö juures rahuldust pakub. Rahulolevad töötajad on produktiivsemad, loomingulisemad ja rohkem pühendunud oma organisatsioonile. Ainult kättesaamatud tööväärtused, mis on üksikisiku jaoks olulised, võivad tekitada rahulolematust. Lasteaiaõpetaja rahulolu kujundavad paljud tegurid: töökoha tingimused, lapsed, töö õpikeskkond, vanemate toetus, õpetajakutse sotsiaalne staatus, personali koostöö, töötasu ja juhtkonna toetus (Papanastasiou & Zembvlas, 2006). Lasteaia töökultuuri kujundamisel on väga oluline direktori roll, kelle väärtushinnangud mõjutavad õpetajate väärtushinnanguid ja käitumist.

Demokraatlik juhtimisstiil tagab organisatsiooni stabiilsuse, see loob õpetajale turvalise töökeskkonna - ta on oma tööga rahul ning pühendunud. Autokraatlik juhtimisstiil piirab õpetaja tegutsemisvabadust ning loovust. Juhi liigne järelevalve ja surve võivad

pärssida õpetaja töördõmu ning vähendada soovi enesetäiendamise osas. Seevastu õpetaja, kes tajub autonoomia toetust, on iseseisvam ning ennastjuhtivam ka erialases arengus (Lam, Wing-yi, & Choy, 2009; Skaalvik & Skaalvik, 2011).

1.2. Motivatsioon

Maslow (1943, 2007) vajaduste hierarhia on üks esimestest tunnustatud motivatsiooni teooriatest, mis koosneb viiest astmest. Maslow lähtus sellest, et inimese aktiivsuse allikaks on tema vajadused ning iga ülema astme vajaduste rahuldamiseks tuleb rahuldada alamastme vajadusi. Ta nimetas madalaima taseme vajadusteks füsioloogilisi põhivajadusi, millele järgnesid ülenevalt turvalisuse-, kuulumis-, tunnustus- ja eneseteostusvajadused. Selleks, et jõuda kõrgema taseme vajadusteni, tuleb eelnevalt samm- sammult läbida madalamate astmete vajadused.

Läbi aastate on tööpsühholoogia eesmärgiks olnud välja selgitada põhjused, miks on inimeste töömotivatsioon erinev ning asjaolu, kuidas individuaalsed erinevused mõjutavad vastastikku organisatsioonilisi tegureid, mille kaudu mõjutada individuaalset tööga rahulolu ja motivatsiooni (Furnham, 2002). Organisatsiooniline pühendumus on tugevasti seotud motivatsiooniga. Õpetajad, kes usuvad, et nad mängivad väärilises organisatsioonis tähtsat rolli, tunnevad ennast motiveerituna, et tegutsevad kõrgemal tasemel, kasutades seejuures ära kutsealase arengu võimalusi (Bloom, 2005).

Motivatsiooni ja töörahulolu käsitlused on mõnevõrra erinevad, kuid tegemist on siiski teineteisega tihedalt seotud mõistetega ja neid on mitmel viisil defineeritud. Furnham, Eracleous, ja Chamorro- Premuzic (2009, viidatud Westwood, 1992) käsitlevad motivatsiooni kui sisemist seisundit, mille aluseks on soov või surve tegutseda. Brooks (2008) defineerib motivatsiooni kui inimese teotahet, jõupingutuste püsivust ja eesmärki. Vadi (2004) nimetab motivatsiooniks sisemisi ajendeid, põhjusi ja jõude, mis mõjutavad inimese tegevust. Motivatsioon on üks põhjusi, mis paneb inimese tööd tegema ja andma endast parima, et saavutada soovitud tulemusi. Motiveerimise eesmärgiks on suurendada töötajate produktiivsust. Vahel on motivatsiooni defineeritud ka kui ettevõttepoolset saavutust panna inimesed tegema seda, mida tahetakse, et nad teeksid. Töörahulolu juures on oluliseks teguriks ka motivatsioon, kuid sageli käsitletakse motivatsiooni alustena inimese vajadusi.

1.3. Tööväärtused

Tööväärtuste uurimisel pööratakse tähelepanu töötegemise eest oodatavate hüvede tähtsustamisele (Mortimer & Lorence, 1995). Mortimer ja Lorence (1995) ning Ester, Braun

ja Vinken (2006) liigitavad tööväärtuseid erinevate motiveerivate tegurite alusel, mis kujutavad endast töö eest oodatavaid hüvesid. Tavapärased ehk instrumentaalsed tööväärtused kujutavad endast töö tegemise eest saadavaid tööväliseid tasusid või hüvesid. Olemuselt on tegu vahendväärtustega, mis osundavad töövälisele tasudele (võimalus omandada tunnustatud positsioon ühiskonnas, teenida kõrgeid sissetulekuid, karjäärivõimalused, elukutse mainekus). Ekspressiivsed ehk eneseväljenduslikud väärtused tulenevad töö enda iseloomuga kaasnevatest hüvedest (töö huvitavus ja loomingulisus, töötamisel avanevad enesearendamise võimalused). Sotsiaalsete väärtuste (töötamine meeldivas kollektiivis) hulka loetakse sageli ka ühistel huvidel baseeruvaid ehk altruistlikke väärtusi (kasulikkus teistele inimestele, panustamine ühiskonna heaks).

Pikka aega eestlaste tööväärtusi uurinud Saarniidu (2000) sõnul toimusid 1990 aastate alguses esmalt noorema, hiljem aga ka vanema elanikkonna väärtusteadvuses süstemaatilised nihked, mille tagajärjel langes orienteeritus ühiskondlikule altruismile ning tõusis isikliku ainelise heaolu ja karjääriga seonduvate hüvede tähtsus. Saarniidu sõnul pole sellised väärtusnihked unikaalsed, vaid on leidnud peale Eesti aset ka teistes endistes nõukogude liiduvabariikides ja sotsialismimaades. Rämmeri (2011) sõnul hinnati nõukogudeaja järgsetel kümnenditel Eestis töö eest saadavatest hüvedest kõrgeimalt palka ja tööalast kindlustunnet.

1.4. Õpetaja motivatsioon

Õpetaja elukutsega puutub iga inimene kokku lapsepõlves. Isiklikud kogemused ainult paljastavad õpetajaameti inim- või materiaalseid aspekte. Motivatsiooni saada lasteaiaõpetajaks ja valida antud eriala mõjutab lasteaia, algklassi, põhikooli ja muusikakooli õpetaja eeskuju. Need inimfaktorid motiveerisid tudengeid valima õpetaja elukutset (Burkovičová, 2016).

Õpetaja motivatsioon on mitmetahuline moodustis, mis koosneb sellistest positiivsetest tahkudest nagu entusiasm, efektiivsus, rahulolu ja heaolu. Negatiivseteks tahkudeks on läbipõlemine, ebaefektiivsus, rahulolematuse ja halb enesetunne. Need õpetaja motivatsiooni aspektid on mõjutatud kontekstuaalsete faktorite poolt; isiklikest uskumustest ja väärtustest; suhetest kolleegide, juhtkonna, lastevanemate ja õpilastega (Reeve & Su, 2014).

Õpetajate rahulolu põhiliste psühholoogiliste vajadustega on aluseks motivatsioonile. Seega võib sotsiaalne keskkond hõlbustada või takistada motivatsiooni, kas toetades või takistades inimeste vajadust kompetentsuse, autonoomia ja seotuse järele (Lam et al., 2009; Skaalvik & Skaalvik, 2011). Õpetaja rahulolu kujundavad paljud tegurid- mõned nendest on: töökoha tingimused, õppimisest motiveeritud lapsed, töö õpikeskkond, vanemate toetus,

õpetajakutse sotsiaalne staatus, personali koostöö, töötasu ja administratsiooni toetus (Papanastasiou & Zembvlas, 2006). Õpetajate jaoks on oluline positiivne sotsiaalne keskkond ja sotsiaalne toetus, need on positiivselt seotud õpetaja rahulolu ja motivatsiooniga.

Sotsiaalsed tegurid on olulised õpetajate motiveeritusel rakendamaks uuendusi hariduse valdkonnas (Lam et al., 2009; Skaalvik & Skaalvik, 2011).

Toetav ning hooliv suhtumine organisatsiooni heaks töötavatesse inimestesse on seotud asutuse juhtimise tulemuslikkusega. Organisatsiooni juhtide poolt õpetajatele arenguks uuendete võimaluste pakkumine ja nende kaasamine kasvatavad õpetajate usaldust tööandjasse. Autoritaarsed juhtimisstiilid pärsivad õpetajate tegutsemisvabadust ning nende loovust. Juhi liigne järelevalve ja surve võivad kaotada õpetaja tööõõmu ning neil vähenevad soovid enesetäiendamise osas. Seevastu õpetajad, kes tajuvad autonoomia toetust, on iseseisvamad ning ennastjuhtivamad ka erialases arengus (Lam, et al., 2009; Skaalvik & Skaalvik, 2011).

Juhtkond peaks oma toetust väljendama lasteaiaõpetajale rühmas tehtavate tegevuste ja isikliku arengu eesmärkidega seotud positiivse informatiivse tagasiside vormis. Tuleb soodustada lasteaiaõpetajate iseseisvust, pakkuda kutsealase arengu võimalusi (Wagner & French, 2010). Samuti peaks juhtkond arvestama, et rahulolevad töötajad on produktiivsemad, loomingulisemad ja rohkem pühendunud oma tööandjale.

1.5. Uurimuse eesmärk ja uurimisküsimused

Wagner ja French (2010) märgivad, et töökeskkond, kus õpetaja töötab, peab olema teda toetav- tekitama temas huvi kutsealase arengu vastu ning toetama õpetaja püüdlusi.

Lam ja Gurland (2008) lisavad, et positiivselt töömotivatsiooniga seotud enesemääratlemine võib mõjutada tööga rahulolu ja töö tulemuslikkust. Samas ei ole inimesed alati rahul oma töökeskkonnaga. Siinkohal osundab Ogiwara (2006), et üheks töölt lahkumise põhjuseks võib olla ka läbipõlemine ja selle põhjustajaks töötaja tööga rahulolematuse. Rast ja Tourani (2012) rõhutavad, et rahulolevad töötajad annavad suurepäraseid tulemusi optimaalse aja jooksul. Kui töötajad on oma tööga rahul, on nad loomingulisemad ja innovaatilisemad. Seega on organisatsioonile oluline teada, mil määral on töötajad töötingimustega rahul.

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, milline on lasteaedades õppe- ja kasvatustööd läbiviiva pedagoogilise personali (lasteaiaõpetaja ja õpetajat abistava töötaja) rahulolu ja probleemid oma töökeskkonnaga.

Tartu Linnavalitsuse haridusosakonna huvidest ja töömotivatsiooni ning töörahuloluga ja tööväärtustega seotud teoreetilised seisukohtadest lähtuvalt on püstitatud viis uurimisküsimust.

1. Milline on lasteaedades õppe- ja kasvatustööd läbiviiva pedagoogilise personali rahulolu oma töökeskkonnaga?
2. Millised tegurid motiveerivad lasteaiaõpetajaid ja õpetajat abistavaid töötajaid lasteaias töötama?
3. Milline on rahulolu lasteaia juhtimise, otsuste vastuvõtmise ja arendustegevuses osalemise võimalustega?
4. Millised on lasteaiaõpetajate ja õpetajat abistavate töötajate tööga rahulolu erinevused eri tüüpi lasteaedades?
5. Millistes aspektides erineb Tartu linna lasteaiaõpetajate tööga rahulolu Tartu linna üldhariduskoolide õpetaja tööga rahulolust?

2. Metoodika

Uurimuse autorile teadaolevalt ei ole Tartu linna lasteaiaõpetajate rahulolu oma töökeskkonnaga väga palju uuritud. Haridus- ja Teadusministeeriumi tellimisel koostas AS Resta küsitlusankeedi Lasteaia küsimustik töötajatele, mida lasteaiaid saaksid kasutada isehindamise instrumendina. Uurimuse läbiviimine baseerus AS Resta poolt koostatud lasteaedade sisehindamise ankeedil, mida uuringu tarbeks modifitseeriti ja lisati küsimusi ka 2015. aastal Tartu õpetajate uuringust. Küsitlusest saadud andmeid on võimalik lasteaiaõpetajate ja õpetajat abistavate töötajate tulemustega võrrelda.

Inimressursi tähtsus on organisatsioonis väga olulisel kohal ning seega on oluline uurida töötajate rahulolu oma töökeskkonnaga. Paljudes lasteaedades valitseb kvalifitseeritud lasteaiaõpetajate puudus. Seoses sellega on viimastel aastatel toimunud üle Eesti paljudes lasteaedades töö ümberkorraldamine. Senine miinimumnõue on olnud, et rühma personali moodustavad kaks kõrgharidusega õpetajat ja õpetaja abi. Kuid nõutava personali puudusest tulenevalt on mõnes lasteaias rakendatud ka niinimetatud assistendi süsteemi, kus rühma personali moodustavad üks lasteaiaõpetaja, õpetajat abistav töötaja ja õpetaja abi või lasteaiaõpetaja ja kaks õpetajat abistavat töötajat (Koolieelse lasteasutuse personali miinimumkoosseis, 2015).

2.1. Valim

Uuringus osales 29 Tartu linna lasteaeda. Valim moodustati põhimõttel, et ühest asutusest osalevad uuringus kõik selles lasteaias töötavad lasteaiaõpetajad ja õpetajat abistavad töötajad. Uuringu läbiviimise ajal töötas Tartu lasteaedades 542 lasteaiaõpetajat ja õpetajat abistavat töötajat. Uuringus osales neist 419 vastajat, nendest 94% olid lasteaiaõpetajad, 6%

õpetajat abistavad töötajad. 87% vastajatest töötavad rühmas, kus töötavad kaks õpetajat ja õpetaja abi, 12% vastajatest töötavad rühmas, kus töötavad õpetaja, õpetajat abistav töötaja ja õpetaja abi, 1% vastajatest töötavad rühmas, kus töötab õpetaja ja kaks õpetajat abistavat töötajat.

Uuringus osales 411 naist, 2 meest ja 6 vastajat ei märkinud oma sugu.

Lasteaiaõpetajate ja õpetajat abistavate töötajate vanus jäi vahemikku kuni 24 aastat 5%, 25-39 aastat 32%, 40-54 aastat 43%, 55-64 aastat 18% ja 65 ja enam aastat 2%. Lasteaias pedagoogilisel ametikohal töötamise staaži oli kuni 5 aastat töötanutel 26%, 6-15 aastat 33%, 16-25 aastat 16%, 26 ja enam aastat töötanutel 25%. Küsitletud lasteaiasõpetajatest 73% omas kõrgharidust, 24% kesk-eriharidust ja 3% keskharidust. Küsitlus viidi läbi 21. märtsist-24. aprillini 2016.a.

2.2. Mõõtevahend

Uurimistöö andmed koguti ankeetküsitlusega, mille eesmärgiks oli selgitada välja lasteaiaõpetajate ja õpetajat abistavate töötajate rahulolu oma töökeskkonnaga. Küsitlus baseerus AS Resta poolt koostatud Lasteaedade sisehindamise ankeedil, mida töö autor koostöös Tartu Linnavalitsusega uuringu tarbeks modifitseeris (Lisa 2). Uurija pidas ankeedi kasutamiseõiguste saamiseks läbirääkimisi AS Resta töötajatega ning selgus, et ankeedi kasutusõigused on läinud üle firmale HeiVäl Consulting. Firma töötaja andis töö autorile nõusoleku ankeedi kasutamiseks, kuna tegu on avaliku dokumendiga.

Töö autor soovis kasutada ka eelnevate uuringute andmeid, et neid oma magistritöös saadud tulemustega võrrelda. Selgus, et eelmainitud firmad ei ole ühtegi uuringut läbi viinud ja antud soovitusliku küsitlusankeedi tellis neilt Haridus- ja Teadusministeerium.

Järelepärimisele vastas ministeeriumi nõunik, et AS Resta koostatud küsitlusankeeti kasutati lasteaedades sisehindamise instrumentideks ning riigi tasandil üldistus puudub.

AS Resta poolt välja töötatud ankeedile lisati uuringu ettevalmistamise käigus küsimusi ka 2015. aastal Tartu Linnavalitsuse haridusosakonna ja Tartu Ülikooli sotsiaalteadlase Rein Muraka koostöös läbiviidud Tartu linna üldhariduskoolide õpetajate uuringust, mis annab võimalusi ka küsitusest saadud andmeid nendega võrrelda.

Ankeet koosnes üheteistkümnest plokist, kus paluti hinnata erinevaid rahuloluaspekte etteantud viiepallisel hinnanguskaalal. Iga ploki lõpus anti vastajatele võimalus lisada omapoolseid kommentaare ja tähelepanekuid. Esimeses, töötingimuste osas, paluti hinnata oma lasteaias olevaid töötingimusi ja võimalusi. Teises, lasteaia juhtimist uurivas plokis vaadeldi, kuidas kaasatakse oma organisatsiooni töötajat töökultuuri kujundamisel ning mida

saaks juhtkond teha lasteaiaõpetaja töökoormuse suurendamiseks. Kolmandas plokis, suhted ja koostöö lasteaias, paluti hinnata lasteaias toimuvat kommunikatsiooni. Neljandas plokis, hoolekogu ja pedagoogiline nõukogu, paluti hinnata, milline roll on lasteaia hoolekogu töö ja pedagoogilisel nõukogul. Viiendas plokis, info liikumine lasteaias, paluti hinnata info liikumist erinevate osapoolte vahel. Kuuendas plokis, lasteaiaõpetaja ameti eri küljed, paluti hinnata rahulolu oma elukutse valiku osas. Seitsmendas plokis, arenguvõimalused, paluti hinnata töötajate arendamiseks ja koolitamiseks loodud võimalusi. Kaheksandas plokis, tööpinged ja nendega toimetulek, paluti hinnata töö juures tekkivaid peamisi tööpinge allikaid. Üheksandas plokis, motiveerimine ja tunnustamine, paluti anda hinnang, kuidas nende töökollektiivis toimub töötajate tunnustamine. Kümnendas plokis, lasteaia maine, paluti anda hinnang oma lasteaia keskkete väärtuste ja hoiakute kohta. Üheteistkümnendas plokis fikseeriti vastaja taustaandmed.

2.3. Uurimuse protseduur

Küsimustiku sobivuse testimiseks viidi läbi pilootuuring, milles osalesid erinevate maakondade lasteaiaõpetajad Võrumaalt, Läänemaalt, Harjumaalt, Lääne- Virumaalt, Tartumaalt ja Viljandimaalt. Uuringust tulid välja mõned parenduskohad, mida küsimustikus muudeti.

Uurimistöö andmete kogumiseks võttis töö autor ühendust Tartu linna haridusosakonnaga. Koostöös haridusosakonna töötajatega lepiti kokku, et nemad informeerivad Tartu 29 munitsipaallasteasutuse direktorit käimasolevast uuringust. Lasteaia direktorid soovisid tutvuda uurimistöös kasutatava küsimustikuga ning mõned direktorid tegid omapoolsed ettepanekud ja soovitusel küsimustiku täiendamiseks.

Direktorid edastasid Tartu haridusosakonna spetsialistile nende lasteaias töötavate lasteaiaõpetajate ja õpetajat abistavate töötajate meilaadressid. Need töötajad, kellel ei olnud meiliaadressi, said vastata paber kandjal olevale ankeedile. Paber kandjal ankeedid jagas lasteaia direktoritele Tartu haridusosakonna spetsialist. Paber ankeedid olid pandud suletud ümbriku sisse, mis sisaldas kokku murtud ümbrikut margiga, et vastaja saaks selle saata Tartu Linnavalitsuse haridusosakonda, kus uurija selle kätte saaks. Iga lasteaia sai oma ümbrikule erineva margi, et hiljem oleks võimalik lasteaeda tuvastada. Paber kandjal jagati laiali 15 ankeeti 8 lasteaiale, millest tagastati 5 ankeeti. Paber kandjal saadud resultaadid sisestati elektroonilisele ankeedile elektroonilist vastamisvormi kasutades.

Elektroonilisi ankeete saadeti laiali 527 vastajale 29 lasteaiast, millest tagastati kokku 419 vastust. Andmed analüüsiti kvantitatiivselt, kasutades vastavaid andmetöötlusprogramme (SPSS, MS Excel).

3. Tulemused

Uuringus paluti vastajatel hinnata töötingimusi, lasteaia juhtimist, suhteid ja koostööd, info liikumist lasteaias, koostööd hoolekogu ja pedagoogilise nõukoguga, lasteaiaõpetaja ameti eri külgi, arenguvõimalusi, tööpingeid ja nendega toimetulekut, motiveerimist ja tunnustamist ning lasteaia mainet.

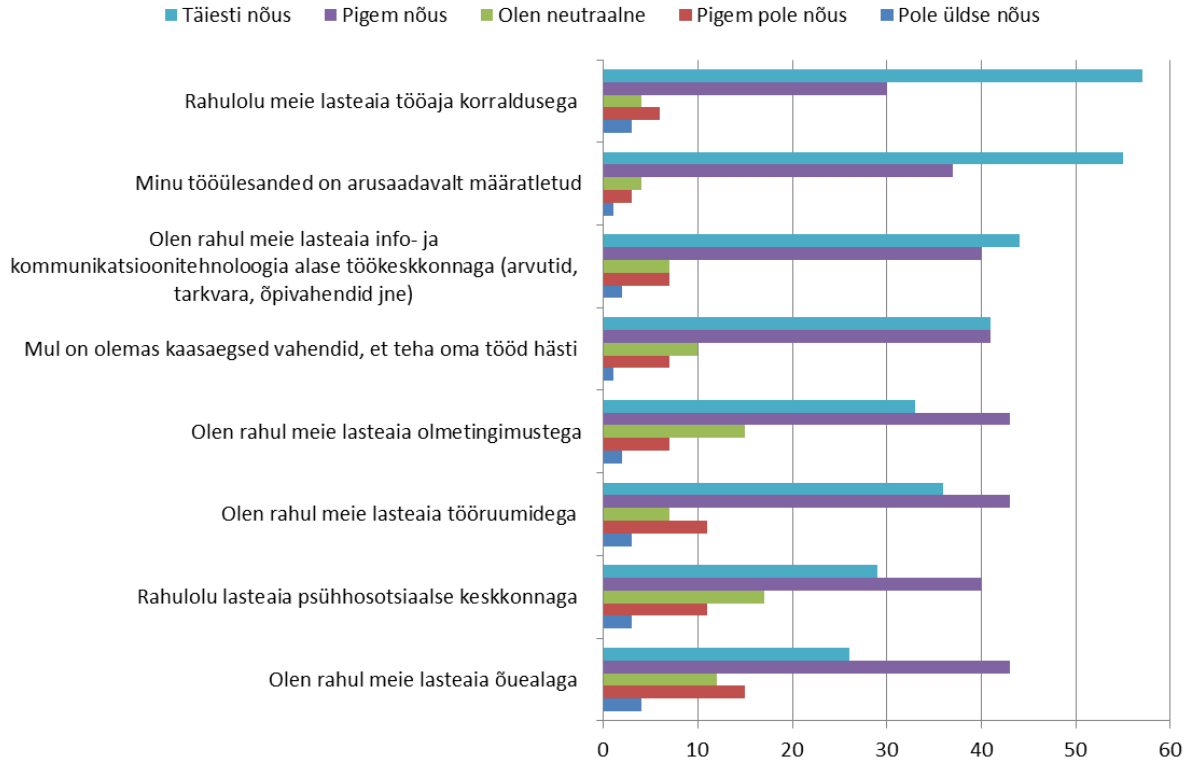
3.1. Rahulolu töökeskkonnaga lasteaias

3.1.1. Töötingimused.

Joonisel 1 näeme, et töötingimustest kõrgeimalt hinnati oma tööülesannete määratlemise selgust, millega nõustus suuremal või väiksemal määral üle üheksa vastaja kümnest. Samuti hinnati väga kõrgelt oma lasteaias kehtestatud tööaja korraldust, millega oli rohkem või vähem nõus ligikaudu üheksa vastajat kümnest, kuid ligikaudu iga kümnes polnud sellega väiksemal või suuremal määral rahul.

Kõrgelt hinnati ka lasteaia varustatust lasteaia info- ja kommunikatsioonitehnoloogiaalase töökeskkonnaga, millega oli suuremal või väiksemal määral rahul üle kaheksa vastaja kümnest, kuid ligikaudu kümnendik uuritutest olid sellega väiksemal või suuremal määral rahulolematud. Samalaadselt hinnati ka varustatust kaasaegsete töövahenditega, mille olemasolus oli suuremal või väiksemal määral veendunud samuti üle kaheksa vastaja kümnest, kuid ka rahulolematust enda kasutada olevate töövahenditega väljendas ligikaudu iga kümnes vastaja.

Enda lasteaia olmetingimustega oli suuremal või väiksemal määral rahul kolm vastajat neljast, kuid 15% eelistas oma jääda neutraalsele positsioonile ning ligikaudu iga kümnes ei olnud nendega rahul. Veidi rohkem polariseerusid hinnangud lasteaia tööruumide kohta. Kaheksa vastajat kümnest olid nendega väiksemal või suuremal määral rahul ning omakorda 14% väiksemal või suuremal määral rahulolematud.



Joonis 1. Rahulolu lasteaia töötingimustega (%)

Lasteaia psühhosotsiaalse keskkonnaga oli rahul seitse vastajat kümnest, kuid 17% eelistas neutraalsele positsioonile jäämist ning 14% respondentide arvates on sellega nende lasteaias lood vähem või rohkem halvad.

Oma lasteaia õuealaga rahul oli samuti seitse vastajat kümnest ja ligikaudu kümnendik jäi neutraalsele positsioonile ning rahulolematust väljendas ligikaudu kaks respondenti kümnest.

Vabavastustest toodi välja: *lasteaias on suurimaks murekohaks õpetajate tööaeg. Õpetaja peab olema majas kõik ettenähtud 35 tundi ning lisaks sellele täitma veel omast ajast täiendavaid tööülesandeid niinimetatud tasustamata ületundidena.*

Lasteaias on rühmas arvuti, aga puudub internetiühendus, printerile on ligipääs piiratud, sest printer asub juhtkonna ruumides.

Lasteaias on ruumipuudus, rühmas on liiga palju lapsi, tööruumid on väga väikesed (näiteks üks rühmatuba, kus süüakse, magatakse ja mängitakse), liikumistegevused toimuvad liiga kitsastes oludes.

Lasteaia õueala on liiga porine ja märg ning seal on puudu laste arengut toetavatest atraktsioonidest. Lasteaial on väga ilus lastele sobiv õueala.

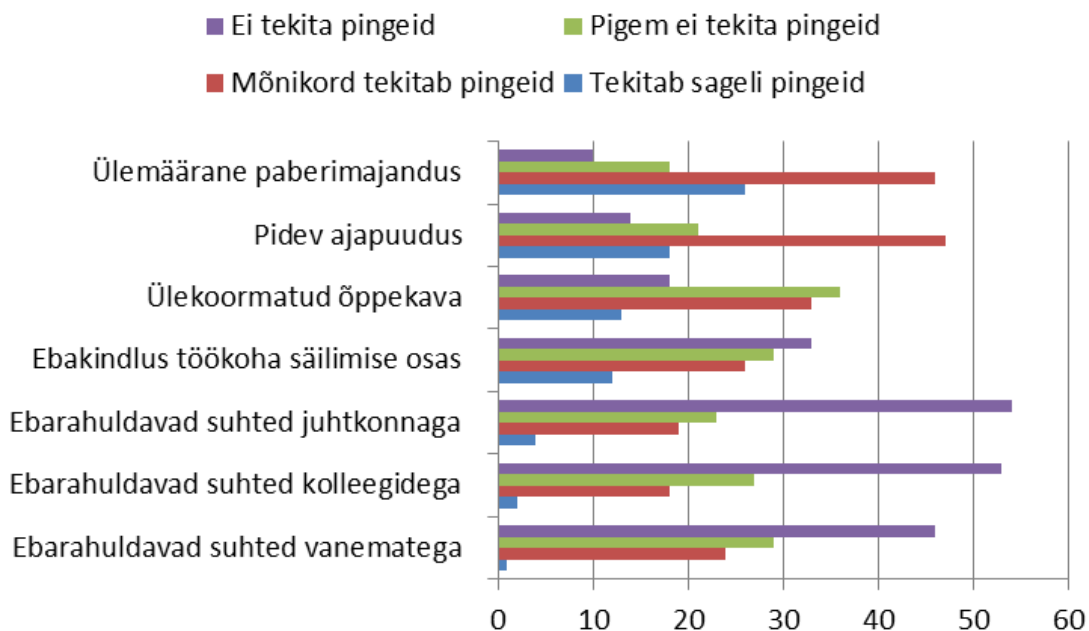
3.1.2. Tööpinged ja nendega toimetulek.

Joonisel 2 näeme, et ülekaalukalt enim rahulolematust tekitas paberimajandusega tegelemine. Iga neljanda uuringus osalenud töötaja jaoks oli see sagedaseks pingete allikaks ning ligi pooled vastajatest leidsid, et liigne bürokraatia tekitab neis aeg-ajalt pingeid.

Peaaegu iga viienda vastaja jaoks oli sagedaseks pingevallikaks pidev ajapuudus, mis häiris aeg-ajalt ka pooli ülejäänud uuritute. Õppekava ülekoormatus tekitab mõnikord pingeid kolmandikus respondentidest ning oli permanentseks stressiallikaks 13% uuritute jaoks.

Töökoha kindluse pärast muretseti vähem – mure töö olemasolu pärast tekitab mõnikord pingeid neljandiku vastajate seas ning oli sagedaseks pingevallikaks 12% respondentide jaoks.

Ebarahuldavad suhted lapsevanematega olid suuremaks või väiksemaks pingevallikaks iga neljanda ning halvad suhted juhtkonnaga iga viienda vastaja jaoks.



Joonis 2. Lasteaia tööga seotud pingete allikad (%)

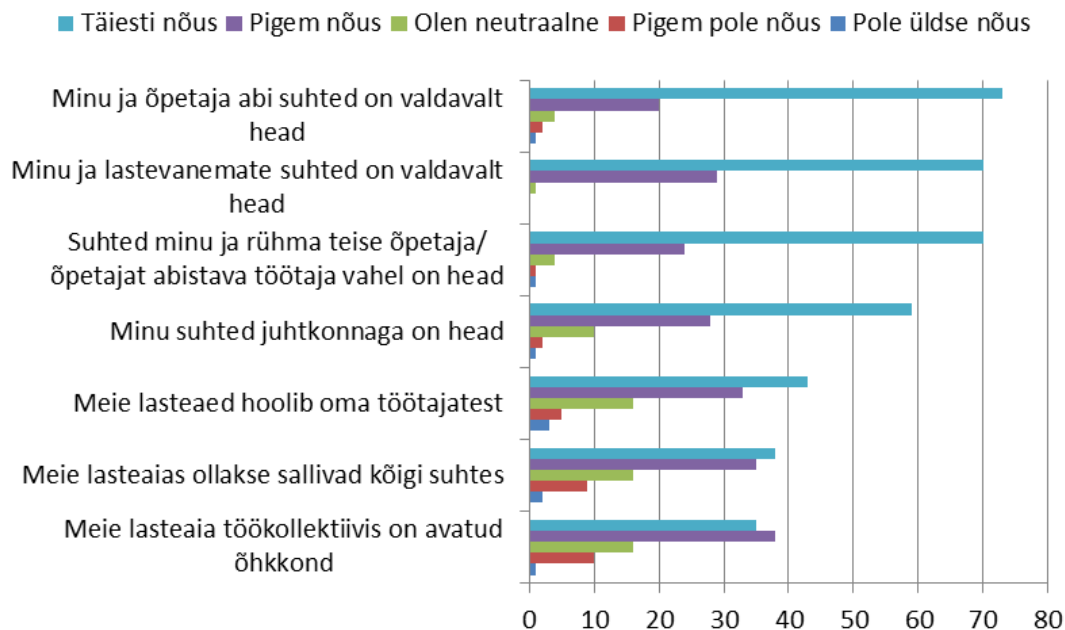
Vabavastustest toodi välja: *ülemäärane bürokraatlik paberimajandus. Töökohal tekitab pingeid uus töökorraldus: üks õpetaja ja õpetajat abistav töötaja. Lasteaial on ebaprofessionaalne juhtkond, direktor on autoritaarne, tujukas ja stagneerunud, lasteaia direktori ametikoht ei tohiks olla igavene, lasteaial on demokraatlik direktor.*

3.1.3. Õpetaja suutlikkus toime tulla tööpingetega viimase kuue kuu jooksul ja ameti vahetamise kaalumine.

Vastajad hindavad enda pingetaluvust kõrgelt. 28% vastajat on veendunud, et saavad pingetega hästi hakkama ning 69% respondenti arvavad, et ka nemad ei jääks pingetega toimetulekul hätta. 53% poole vastajatest ei ole kunagi kaalunud oma ameti vahetamist, 38% vastajatest on seda mõtet aeg-ajalt kaalunud ja 9% vastajatest mõtleb sellele sageli.

3.1.4. Suhted ja koostöö lasteaias.

Väga kõrgelt hinnati ka töökollektiivi sisekliimat. Joonisel 3 näeme, et vastajad hindasid selles plokis kõige kõrgemalt õpetaja ja tema abi vahelisi suhteid ning suhtlemist lastevanematega. Ligikaudu kolm vastajat neljast olid kindlalt veendunud, et õpetaja ja tema abi vahelised suhted on valdavalt head, iga viies respondent avaldas sellele seisukohale veidi nõrgemat poolhoidu. Suhteid lastevanematega hindasid valdavalt headeks peaaegu kõik uuritud. Üle üheksa vastaja kümnest oli rohkem või vähem veendunud ka enda heades suhetes rühma teise õpetaja ja õpetajat abistava töötajaga.



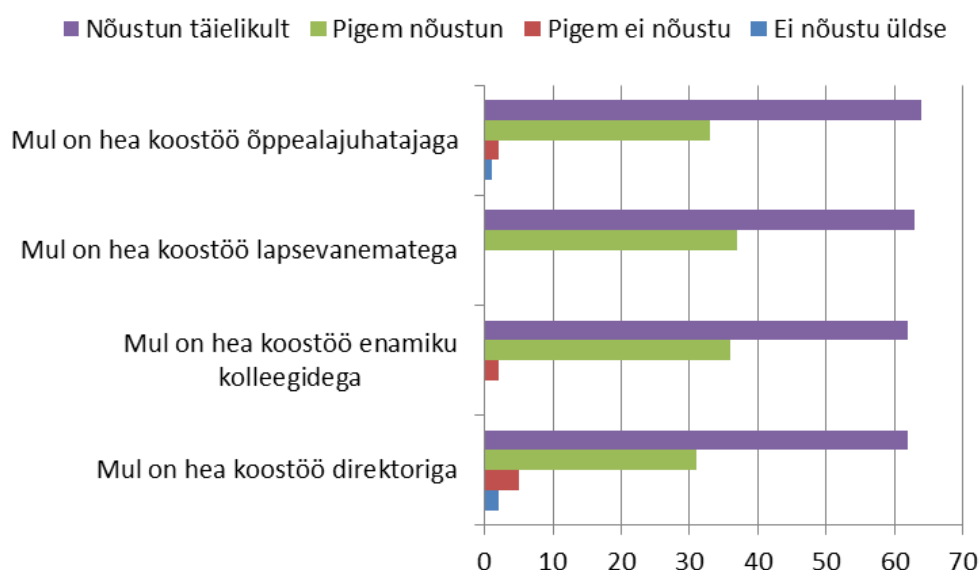
Joonis 3. Suhted lasteaias (%)

Kuigi valdav enamus respondentidest väljendas suuremal või väiksemal määral arvamust, et suhteid juhtkonnaga on head, oli sellega täiesti nõus kuus vastajat kümnest ning 28 % pigem nõus ning iga kümnes eelistas jääda neutraalsele seisukohale. Märkimisväärselt madalamalt toetati seisukohta, et lasteaed hoolib oma töötajatest. Seda seisukohta toetab järgitult 43%

vastajatest ja kolmandik vastajatest on sellega vähesemal määral nõus ning 16% respondentidest jäi neutraalsele seisukohale. Kolm vastajat neljast pidas oma lasteaeda sallivaks ning olid veendunud, et nende lasteaia töökollektiivis on avatud õhkkond.

Vabavastustest toodi välja: *mul on lasteaias toredad töökaaslased, kellega ma suhtlen ka peale tööaega, lasteaia kolleegide vahel on tihedaid sõprussuhted.*

Joonisel 4 näeme, et ülikõrgelt hinnati oma koostööd nii õppealajuhataja (97%), lapsevanemate (100%) kui kolleegidega (98%). Koostööd direktoriga hinnati pisut madalamalt (93%).



Joonis 4. Koostöö lasteaias (%)

3.1.5. Lasteaias toimuvate ühisürituste korraldamine.

91% vastajatest leidis, et lasteaias toimub lapsevanematele piisavalt ühisüritusi. 5% vastajatest leidis, et ühisüritusi toimub liialt palju ja omakorda 4%, et liiga vähe.

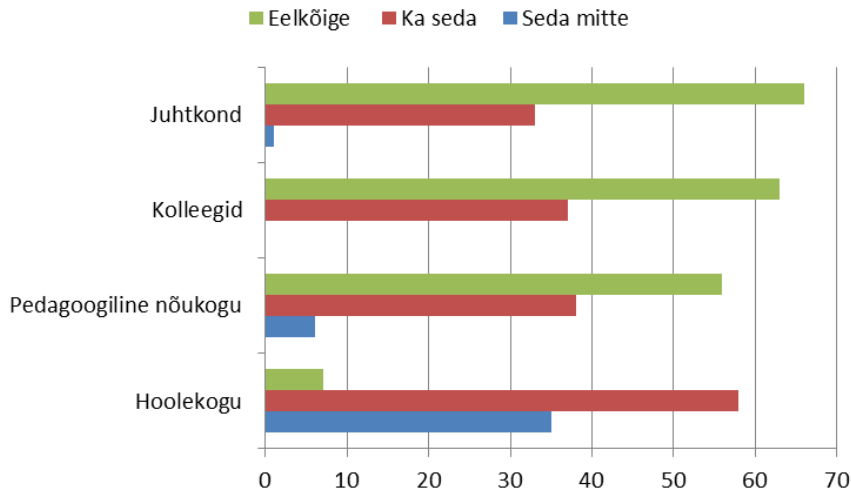
Vabavastustest toodi välja: *rohkem võiks olla ühisüritusi, mis liidaks kollektiivi ja looks inimeste vahel uusi suhteid. Direktor võiks rohkem kaasata nii kollektiivi kui ka hoolekogu otsuste tegemisse, mitte teha kõike ainuisikuliselt.*

3.1.6. Info liikumine lasteaias.

Vastajatest 49% olid tugevalt veendunud, et töö tegemiseks vajalik informatsioon jõuab nendeni õigeaegselt, 42% vastajatest toetas seda seisukohta veidi vähem ja 5% vastajatest jäi selles suhtes neutraalsele seisukohale ning 4% kaldus sellega mitte nõustuma.

3.1.7. Info saamise allikad.

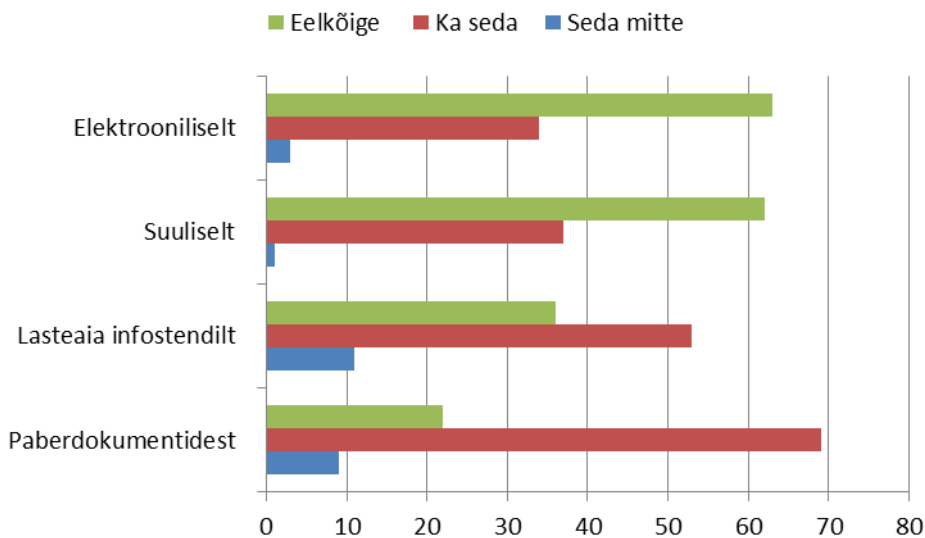
Joonisel 5 näeme, et 99% vastajatest pöördusid oma töös vajaliku info saamiseks juhtkonna poole. Kolleegidelt said infot kõik vastajad, 94% respondentidest märkisid, et neile on põhiliseks info saamise allikas pedagoogiline nõukogu. Kaks kolmandikku vastajatest märkis, et nemad saavad informatsiooni ka hoolekogult.



Joonis 5. Põhilised info saamise allikad lasteaias (%)

3.1.8. Töölase informatsiooni kogumise allikad.

Joonisel 6 näeme, et vastajad saavad tööks vajaliku info võrdväärselt elektrooniliselt ja suuliselt. Veidi rohkem kui kolmandik respondentidest saab infot eelkõige lasteaia infostendilt ja iga viies paberdokumentidest. Samal ajal ei saa iga kümnes vastaja infot kummastki allikast.



Joonis 6. Lasteaia tööks vajaliku info kogumine (%)

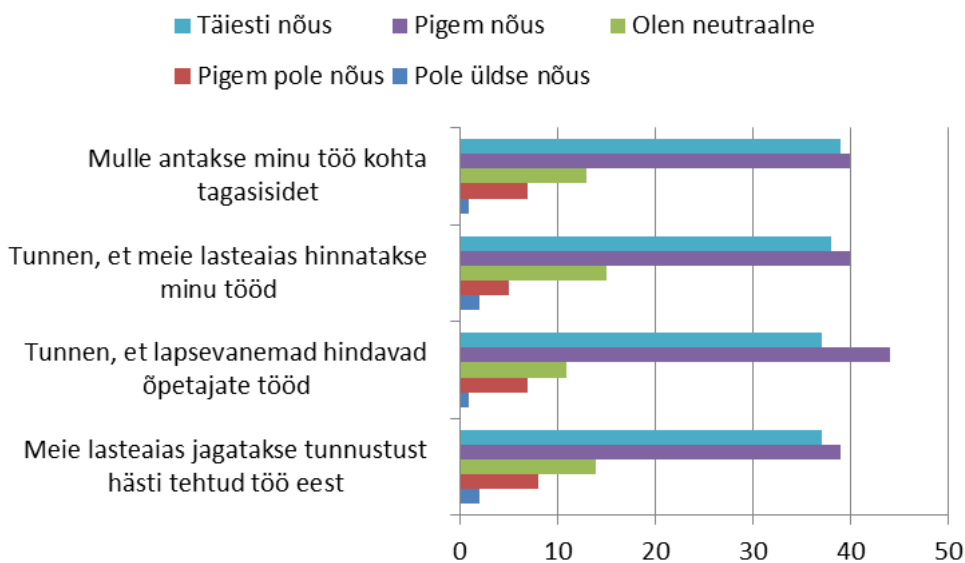
3.2. Motiveerimine, tunnustamine ja lasteaiaõpetaja ja õpetajat abistava töötaja ameti erinevad aspektid

3.2.1. Motiveerimine ja tunnustamine.

Kahe kolmandiku vastajate hinnangul oli nende lasteaias olemas õpetajate tunnustus- ja motivatsioonisüsteemi, kuid 14% respondentide arvates nende lasteaias seda süsteemi pole ning iga neljas vastaja ei osanud öelda, kas nende lasteaias selline süsteem on.

Selgus, et üle poolte vastanute hinnangul on neid ka lasteaias oleva motivatsioonisüsteemi raames tunnustatud ning veidi alla poole vastanute arvates pole neid lasteaias oleva motivatsioonisüsteemi raames tunnustatud.

Kaheksa vastajat kümnest (Joonis 7) jagasid suuremal või väiksemal määral veendumust, et neile antakse töö kohta tagasisidet. Vastajatest 13% jäid selles suhtes neutraalsele seisukohale ja 8% polnud sellega nõus. Väga sarnaselt hinnati ka enda töö väärtustamist oma lasteaias – selles oli samuti veendunud kaheksa vastajat kümnest ning 15% jäid neutraalsele positsioonile ja 7% leidsid, et seda ei tehta.



Joonis 7. Motiveerimine ja tunnustamine lasteaias (%)

Kaheksa vastajat kümnest toetas samuti suuremal või väiksemalt määral arvamust, et lapsevanemad hindavad õpetajate tööd, iga kümnes respondent jäi neutraalsele positsioonile ning 8% uuritustest seda veendumust ei jaganud. Kuigi ligi üheksa vastajat kümnest oli suuremal või väiksemal määral veendunud, et nende lasteaias tunnustatakse hästi tehtud tööd ei omanud 14% respondentidest oma arvamust või eelistas seda mitte avaldada ning iga kümnes uuritu arvas, et nende lasteaias on hästi tehtud töö tunnustamises puudujääke.

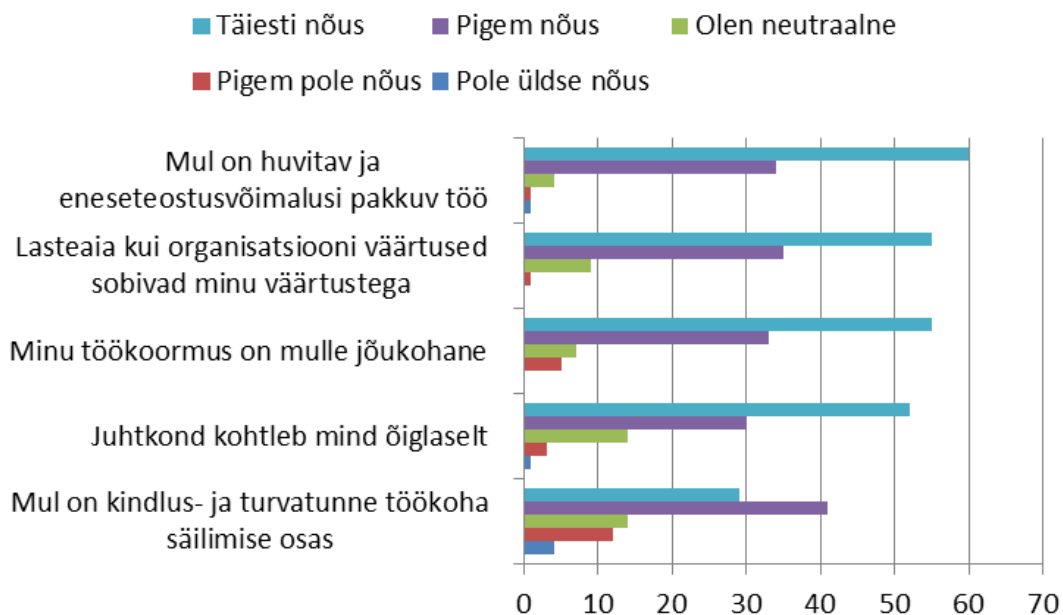
Vabavastustest toodi välja: *lasteaia motiveeriks paremini töötama suurem palk ja võimalus käia koolitustel palgas kaotamata.*

3.2.2. Lasteaiaõpetaja ja õpetajat abistava töötaja ameti eri küljed.

Joonisel 8 näeme, et lasteaia töökeskkonna juures hinnati kõrgeimalt (94%) õpetaja töö huvitavust ja selles avalduvaid eneseteostusvõimalusi. Üheksa vastajat kümnest hindas kõrgelt lasteaia kui organisatsiooni väärtuste sobivust enda personaalsete väärtustega. Töökoormuse jõukohasust hinnati enam-vähem samaväärselt (88%).

Pooled vastajatest olid kindlalt veendunud, et juhtkond kohtleb neid õiglaselt ja ligi kolmandik kaldus seda arusaama veidi tagasihoidlikumalt toetama ning 14% uuritustest eelistas neutraalsele positsioonile jääda.

Suurimaks murekohaks lasteaia töökeskkonna juures oli vastajate jaoks tööalane kindlustunne. Töökoha olemasolu pärast ei tundnud mingit muret kolm vastajat kümnest ning neli vastajat kümnest tundsid end samuti suhteliselt turvaliselt. 14% vastajatest jäid selles suhtes neutraalsele seisukohale ning 16% muretsesid väiksemal või suuremal määral oma töökoha säilimise pärast.



Joonis 8. Lasteaiaõpetaja ameti eri küljed (%)

Vabavastustest toodi välja: *juhtkond ei arvesta töötajate ettepanekute ega arvamustega, direktor ei ole otsuste tegemisel objektiivne, direktor tuleks välja vahetada.*

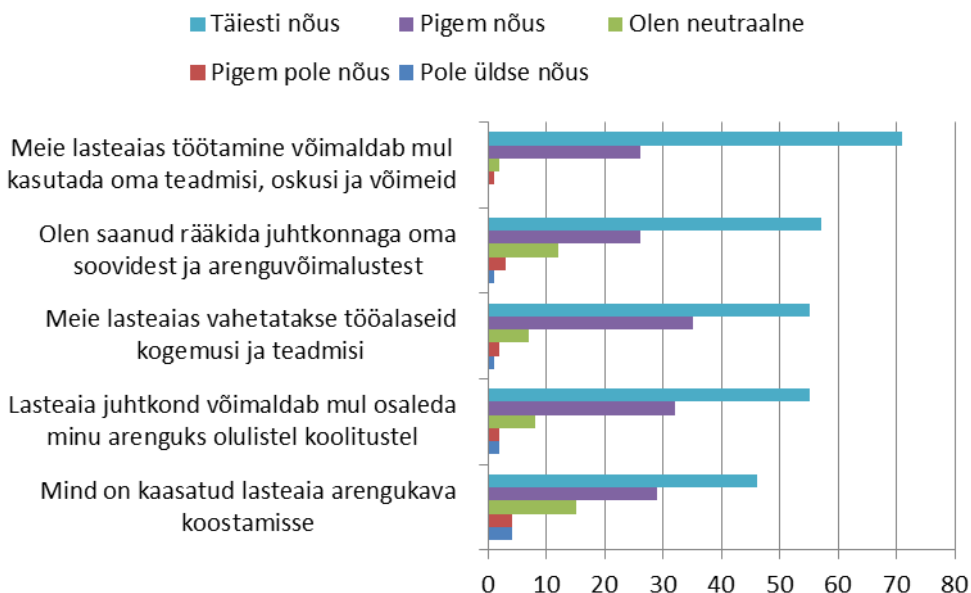
3.2.3. Rahulolu lasteaiaõpetajana töötamise ja muudatustega töökorraldustes.

Lasteaiaõpetajana töötamist hinnati kõrgelt. 56% vastajatest olid sellega väga rahul ja 42% veidi vähem rahul. Ligikaudu kolmandik vastajatest leidis, et uued muudatused töökorralduses on mõjutanud tema tööd küllaltki positiivselt, samapalju oli vastajaid, kellel selge seisukoht puudus kui ka neid, kes suhtusid muudatustesse küllaltki negatiivselt.

3.3. Rahulolu juhtimise, otsuste vastuvõtmise ja arengutegevuses osalemisega lasteaias

3.3.1. Arenguvõimalused.

Uuringus osalejad hindasid kõige kõrgemalt töötajate arendamiseks ja koolitamiseks loodud võimalusi. Joonisel 9 näeme, et kõige kõrgemalt hinnati lasteaias töötamisega kaasnevate arenguvõimaluste juures oma teadmiste, oskuste ja võimete kasutamise potentsiaali, mida tõstsid suuremal või väiksemal määral esile peaaegu kõik vastajad. Väga kõrgelt hinnati ka oma soovide ja arenguvõimalustest juhtkonnaga rääkimise võimalust – 83% vastajatest olid sellega suuremal või väiksemal määral nõus, kuid 12% vastajatest jäi selles suhtes neutraalsele seisukohale. Tööalaste kogemuste ja teadmiste vahetamise võimalusi märkis ära üheksa vastajat kümnest. Enamuse vastajate poolt peeti väga oluliseks juhtkonna poolset heakskiitu õpetaja arenguks vajalikel koolitustel osalemise kohta.



Joonis 9. Hinnangud arenguvõimalustele lasteaias (%)

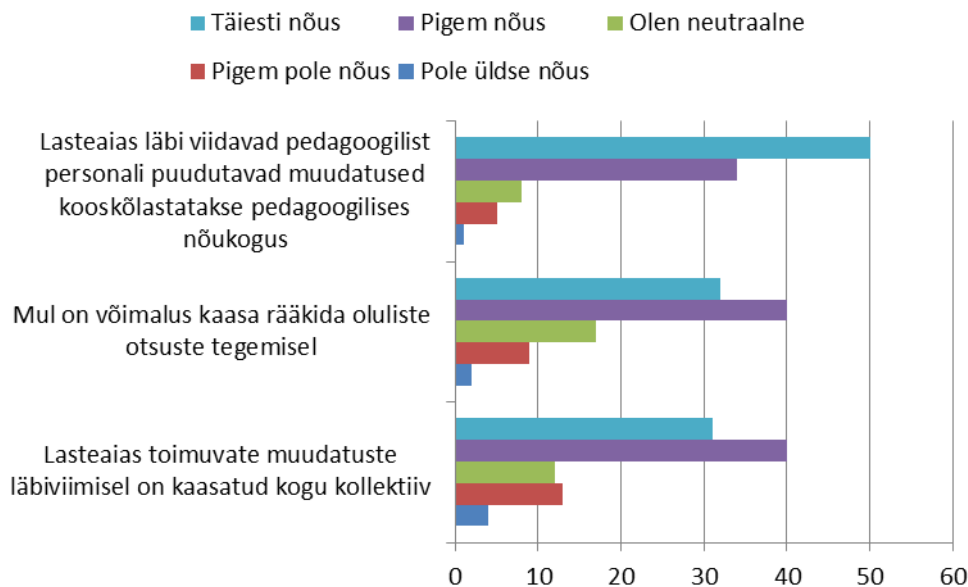
Kolm respondenti neljast jagasid osaliselt või täiesti arvamust, et neid on lasteaia arengukava koostamisse igati kaasatud ning 15% jäid selles suhtes kõhklevale seisukohale.

Vabavastustest toodi välja: *õpetajatel on võimalus osaleda lasteaia arendustöös, komisjonides ja töörühmades. Lasteaias teeb direktor otsused ainuisikuliselt ja hiljem tutvustab neid nõupidamisel.*

3.3.2. Lasteaia juhtimine ja selles osalemine.

Hinnangutes lasteaia juhtimisele ja õpetaja osalemisele näeme Joonisel 10, et 84% vastajatest olid veendunud, et juhtkonna poolt lasteaias läbi viidavad pedagoogilist personali puudutavad muudatused kooskõlastatakse pedagoogilises nõukogus, 8% vastajatest jäid selles küsimuses neutraalsele seisukohale ja 6% vastajatest selle seisukohaga ei nõustunud.

Peaaegu kolm neljandikku vastajatest jagasid väiksemal või suuremal määral seisukohta, et neil on antud võimalus kaasa rääkida lasteaias toimuvate oluliste otsuste tegemisel ja langetamisel, kuid 17% respondentidest vältisid selge seisukoha võtmist ja iga kümnes leidis, et teda oluliste otsuste tegemisse ei kaasata. Kuigi seitse vastajat kümnest olid väiksemal või suuremal määral veendunud, et lasteaias toimuvate muudatuste läbiviimisesse on kaasatud kogu kollektiiv, jäi 12% respondentidest selles küsimuses neutraalsele seisukohale ning 17% uuritutest jagas väiksemal või suuremal määral seisukohta, et kollektiivi muudatuste läbiviimisse ei kaasata.



Joonis 10. Lasteaia juhtimine ja selles osalemine (%)

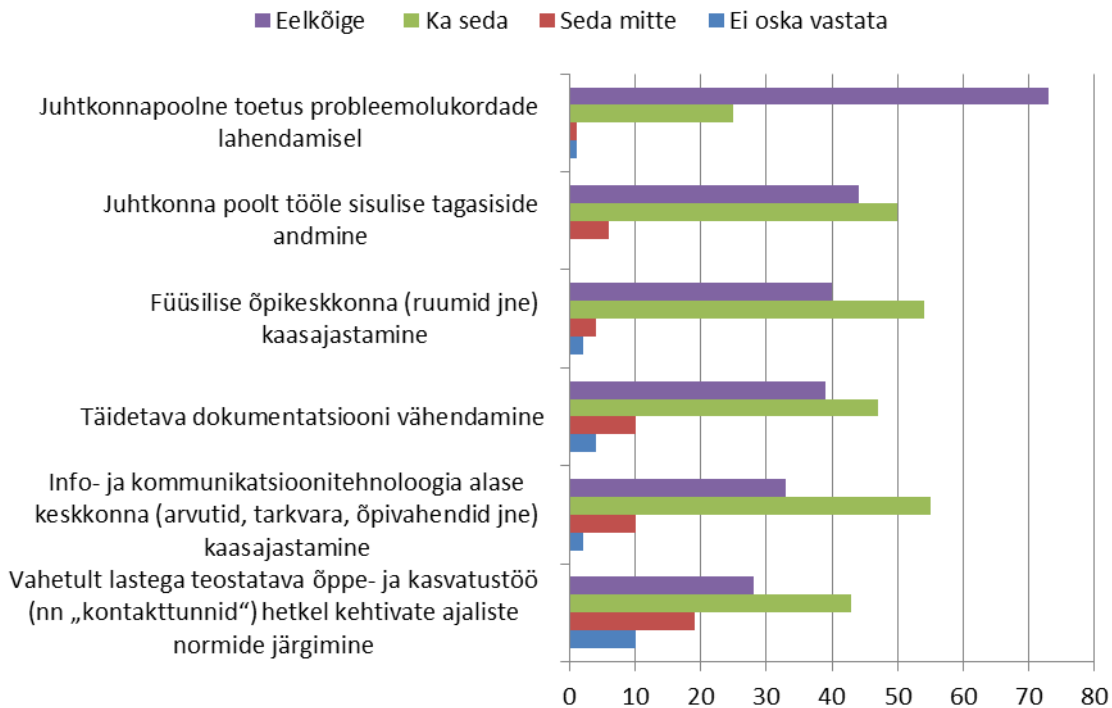
3.3.3. Ootused juhtkonnale töökeskkonna parandamiseks.

Joonisel 11 on välja toodud vastajate ootused töörahulolu suurendavatele teguritele. Näeme, et peaaegu kõik vastajad hindasid väga kõrgelt töötajate toetamise ja nende

probleemolukordadele lahendusteede otsimise vajalikkust. Respondentidest 94% olid arvamusel, et väga tähtis on juhtkonnapoolne tagasiside õpetaja poolt tehtud tööle.

Valdav osa uuritustest pidas oluliseks füüsilise õpikeskkonna kaasajastamist. Ligikaudu üheksa kümnest vastajast arvas, et neile on oluline kaasaegne info- ja kommunikatsioonitehnoloogia alane keskkond, kuid iga kümnes uuritu ei pidanud selle olemasolu oluliseks töörahulolu suurendamise meetmeks.

Küsitletutest 86% pidasid suuremal või väiksemal määral oluliseks dokumentatsiooniga töötamise vähendamist, kuid iga kümnes vastaja ei näinud selles probleemi. Ligikaudu seitse vastajat kümnest leidis, et töörahulolu suurendamiseks peaks juhtkond pidama kinni vahetult lastega teostatava õppe- ja kasvatustöö kontakttundide hetkel kehtivatest ajalistest normidest, kuid viiendik vastajatest ei pidanud seda oluliseks küsimuseks ja iga kümnes uuritu ei osanud sellele küsimusele vastata.

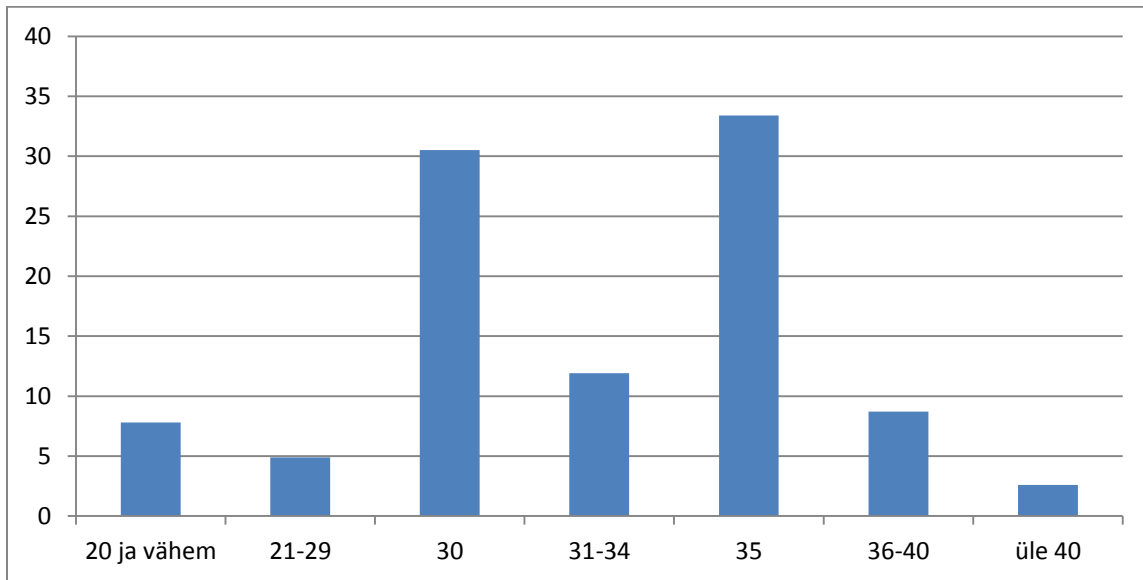


Joonis 11. Lasteaiaõpetajate töökoormuse suurendavad tegurid (%)

Vabavastustest toodi välja: *direktor hoolib oma töötajatest, ta on väga mõistva suhtumisega. Ootaks juhtkonnapoolset suuremat tähelepanu õpetaja poolt tehtud tööle, ootan juhtkonnalt positiivse tagasiside andmist ja suuremat hoolimist oma alluvatest.*

3.3.4. Keskmise tegelik ajakulu tundides nädala kohta vahetult lastega teostatavale õppe- ja kasvatustööle (nn „kontakttunnid“) Tartu linna lasteaedades.

Jooniselt 12 näeme, et kolmandik lasteaiaõpetajatest kulutab lastega töötamisele 35 kontakttundi; peaaegu iga kolmas respondent töötab 30 tundi; veidi rohkem kui kümnendik uuritutest 31 kuni 34 ja vähem kui kümnendik 36 kuni 40 tundi ning alla kümnendiku vastajatest 20 ja vähem tundi. 5% vastajatest töötab 21 kuni 29 tundi ning kõige vähem on üle 40 tunni töötajaid.

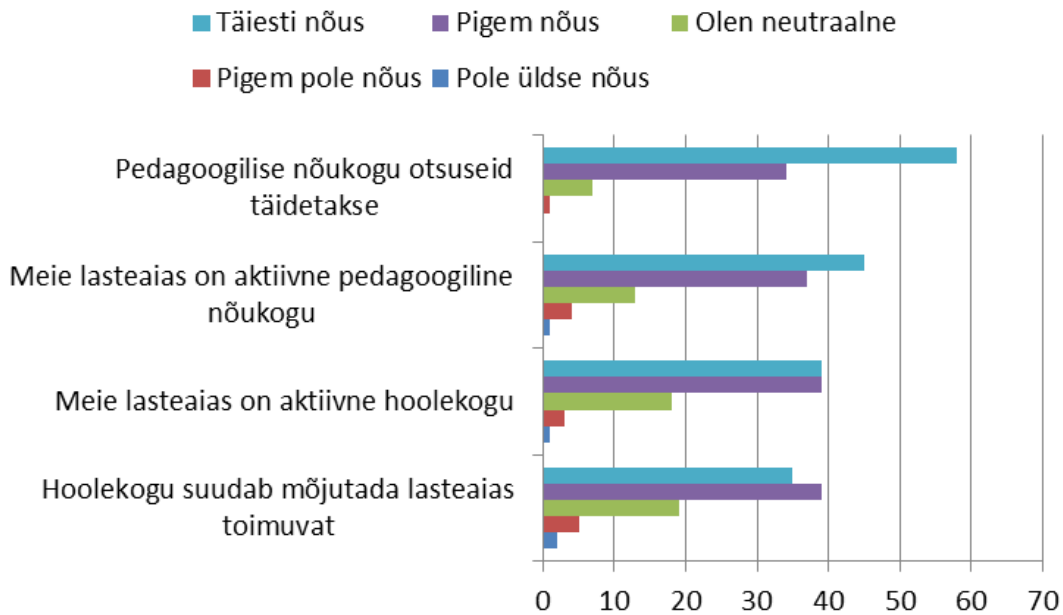


Joonis 12. Lasteaiaõpetaja keskmine tegelik ajakulu tundides nädala kohta lastega vahetult teostatavale õppe- ja kasvatustööle (nn „kontakttunnid“), (%)

3.3.5. Hoolekogu ja pedagoogiline nõukogu.

Joonis 13 näeme, et lasteaia hoolekogu ja pedagoogilise nõukogu tegevust hinnati kõrgelt. Veidi rohkem kui üheksa vastajat kümnest oli suuremal või väiksemal määral veendunud, et nende lasteaed juhindub pedagoogilise nõukogu otsustest. Üle kaheksa vastaja kümnest oli suuremal või väiksemal määral veendunud, et nende lasteaia pedagoogiline nõukogu tegutseb aktiivselt. 13% vastajatest otsustas jääda selles küsimuses neutraalsele positsioonile.

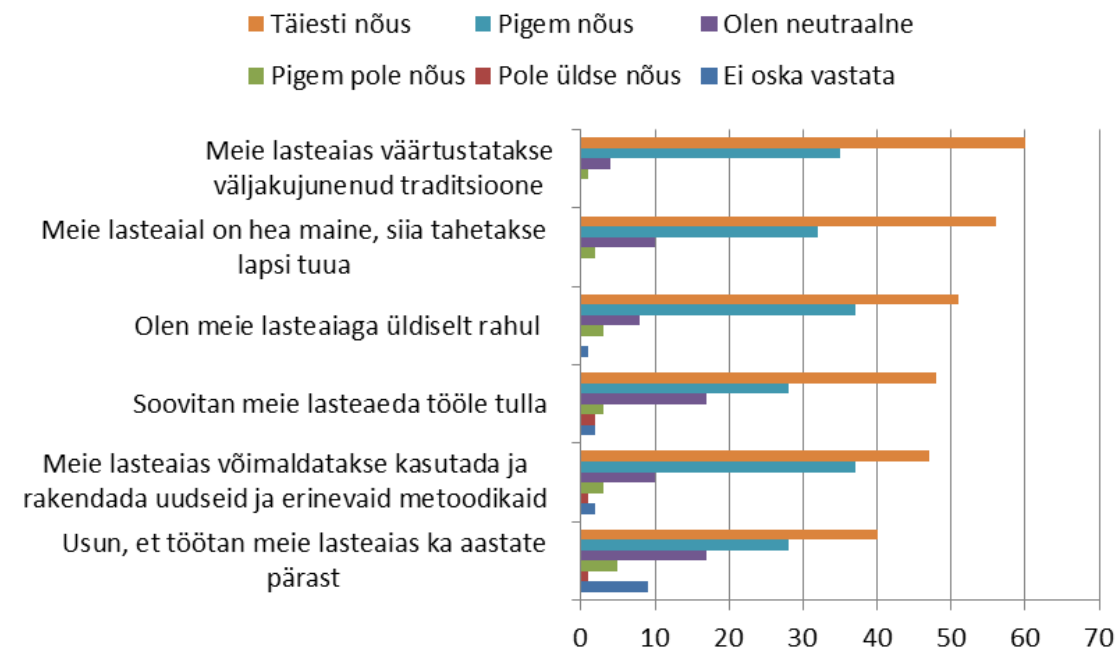
Pisut vähem kui kaheksa kümnest vastajast oli rohkem või vähem kindlalt veendunud, et nende lasteaias on aktiivne hoolekogu, kuid ligikaudu iga viies vastaja ei soovinud selles küsimuses selget seisukohta võtta. Veidi vähem oli selliseid vastajaid, kes jagasid väiksemal või suuremal määral arvamust, et hoolekogu võimuses on lasteaias toimuvat mõjutada. Iga viies vastaja eelistas selles seisukohas ka selget positsiooni mitte väljendada. 7% vastajatest jagasid suuremal või väiksemal määral arvamust, et hoolekogu ei suuda lasteaias toimuvat mõjutada.



Joonis 13. Lasteaias tegutseva hoolekogu ja pedagoogilise nõukogu töö (%)

3.3.6. Lasteaia maine.

Uringus osalenud hindasid väga kõrgelt ka oma lasteaia maine seisukohalt keskseid väärtusi ja hoiakuid. Joonisel 14 näeme, et 95% kõigist vastajatest hindas väga kõrgelt oma lasteaias väljakujunenud traditsioonide järgimist. Üheksa vastajat kümnest leidsid, et lasteaia hea maine tõttu tahetakse lapsi nende lasteaeda tuua.



Joonis 14. Lasteaia maine (%)

Peaaegu samapalju uuritutest oli oma lasteaiaga üldjoontes igati rahul. Kolm vastajat neljast soovitaks ka teistel oma lasteaeda tööle tulla. 84% respondentidest pidas oma lasteaeda innovaatiliseks – nende hinnangul võimaldatakse lasteaias kasutada ja rakendada uudseid ja erinevaid meetodikaid.

Maineteguritest madalaimalt hinnati lojaalsust. Neli õpetajat kümnest olid kindlalt veendunud, et ta töötab oma lasteaias ka aastate pärast ning 28% avaldasid sellele seisukohale veidi nõrgemat poolehoidu. Ligikaudu iga kümnes vastaja jättis selle kohta seisukoha avaldamata.

3.4. Lasteaiaõpetajate ja õpetajat abistavate töötajate tööga rahulolu erinevused eri tüüpi lasteaedades

3.4.1. Suuremate ja väiksemate lasteaedade vastajate arvamuste võrdlus.

Analüüsis võrreldakse väiksemate (suurusega 5- 6 rühma) ja suuremate (7 ja enam rühma) lasteaedades töötavate vastajate hinnanguid sõltumatute rühmade t-testi abil. Kuna hinnangud on antud järjestusskaalal, siis saab neid arvtunnusena käsitleda, mis võimaldab võrrelda hinnanguid sõltumatute rühmade t- testi abil.

Keskmise võrdluses ilmnes, et väiksemate lasteaedade õpetajad on vähem rahul oma tööruumidega ($t=-2,952$; $df=416$; $p=,003$) ja olmetingimustega ($t=-2,980$; $df=413$; $p=,003$) kui suurte lasteaedade õpetajad. Suuremate lasteaedade töötajad on rohkem rahul info- ja kommunikatsioonitehnoloogia alase keskkonna (arvutid, tarkvara, õpivahendid jne) kaasajastamisega ($t=-1,979$; $df=401$; $p=,048$) ja koostööga lastevanematega ($t=-1,980$; $df=411$; $p=,048$). Selles, et lasteaedades töö tegemiseks vajalik informatsioon jõuab vastajateni õigeaegselt on rohkem nõus suuremate lasteaedade töötajad ($t=-2,131$; $df=415$; $p=,034$).

Väiksemate lasteaedade vastajad peavad suurte lasteaedade vastajatest paremateks infoallikateks kolleege ($t=2,325$; $df=412$; $p=,021$) ja lasteaia infostendi ($t=2,361$; $df=397$; $p=,019$). Suuremate lasteaedade vastajad saavad tööks vajaliku informatsiooni suuliselt ($t=-3,851$; $df=406$; $p=,000$). Lasteaiaõpetajana töötamist hindavad kõrgemalt suuremate lasteaedade töötajad ($t=-3,035$; $df=409$; $p=,003$). Suuremate lasteaedade töötajad hindavad hariduselus toimunud muudatusi rühmas positiivsemalt kui väiksemate lasteaedade töötajad ($t=-2,723$; $df=344$; $p=,007$). Suuremate lasteaedade töötajatel on suurem turvatunne töökoha säilimise osas ($t=-3,505$; $df=403$; $p=,001$) ning nad on väiksemates töötavatest kolleegidest

rohkem veendunud, et juhtkond võimaldab neil osaleda arenguks olulistel koolitustel ($t=-2,006$; $df=412$; $p=,045$).

Suuremate lasteaegade töötajad hindasid võimalike tööpingete allikatena pidevat ajapuudust ($t=-3,118$; $df=411$; $p=,002$), ülekoormatud õppekava ($t=-2,701$; $df=399$; $p=,007$), ülemäärast paberimajandust ($t=-2,531$; $df=405$; $p=,012$) ja ebakindlust töökoha säilimise osas ($t=-2,626$; $df=398$; $p=,009$). Suuremate lasteaegade töötajad arvavad, et soovivad ka järgnevatel aastatel oma lasteaias töötada ($t=-2,553$; $df=376$; $p=,011$).

3.4.2. Eesti ja vene õppekeelelasteaegade vastajate arvamuste võrdlus.

Tartu linna 27 lasteaias on õppekeeleks eesti keel, 2 lasteaias on õppekeeleks vene keel ja ühes lasteaias on õppekeeleks nii eesti kui ka vene keel. Sõltumatute rühmade t-testi abil võrreldi ka eestikeelsete ja venekeelsete lasteaiaõpetajate ja õpetajat abistavate töötajate hinnanguid.

Analüüsides ilmnes, et venekeelsete lasteaegade töötajad on eestikeelsete lasteaegade töötajatest rohkem rahul nii oma lasteaia tööruumidega ($t= -2,169$; $df= 416$; $p= 0,031$) kui ka olmetingimustega ($t= -2,282$; $df= 413$; $p= 0,023$). Venekeelsete lasteaegade õpetajad on eestikeelsete lasteaegade õpetajatest rohkem rahul ka oma lasteaia psühhosotsiaalse keskkonna ($t= -2,630$; $df= 87,103$; $p= 0,010$) ja tööülesannete selguse ja arusaadavusega ($t= -2,089$; $df= 417$; $p= 0,037$). Lasteaia info- ja kommunikatsioonialase töökeskkonnaga (arvutid, tarkvara, õppevahendid) on rohkem rahul uuringus osalenud eestikeelsete lasteaegade töötajad ($t= 3,987$; $df= 65,845$; $p= 0,000$). Eestikeelsete lasteaegade töötajatel on analüüside alusel paremad võimalused rääkida kaasa oluliste otsuste tegemisel ($t= 2,415$; $df= 78,973$; $p= 0,018$) ja lasteaias toimuvate muudatuste läbiviimisele kogu kollektiivi kaasamisel ($t= 2,179$; $df= 80,843$; $p= 0,032$).

Analüüsides selgub, et venekeelse lasteaia töötajad hindavad paremaks oma suhteid nii juhtkonnaga ($t=0,032$; $df= 97,351$; $p= 0,007$) kui ka teise õpetajaga või õpetajat abistava töötajaga ($t=-2,200$; $df= 103,340$; $p= 0,030$). Venekeelses lasteaias hinnati heaks koostööd enamiku kolleegide ($t= 88,199$; $df= 88,199$; $p= 0,005$) ja direktoriga ($t= -2,827$; $df= 99,701$; $p= 0,006$). Informatsiooni saamise allikateks kasutavad eestikeelsete lasteaegade töötajad rohkem paberdokumente ($t= 4,913$; $df= 75,382$; $p= 0,000$), venekeelsed loodavad juhtkonna abile ($t=-2,996$; $df= 83,822$; $p= 0,004$). Venekeelsete lasteaegade töötajad saavad tööks vajaliku informatsiooni rohkem elektrooniliselt ($t= -3,042$; $df= 412$; $p= 0,002$).

Tööd lasteaiaõpetajana hindavad kõrgemalt venekeelsete lasteaegade õpetajad ($t= -2,680$; $df= 86,335$; $p= 0,009$), kes peavad seda ka eestlastest huvitavamaks ja

eneseteostusvõimalusi pakkuvamaks ($t = -2,162$; $df = 94,176$; $p = 0,033$). Ülekoormatud õppekava tekitab venekeelsetes lasteaedades vähem pingeid kui eestikeelsetes lasteaedades ($t = -3,195$; $df = 399$; $p = 0,002$). Samuti tekitavad venekeelses lasteaia vähem pingeid ebarahuldavad suhted juhtkonna ($t = -2,249$; $df = 81,130$; $p = 0,027$) ja kolleegidega ($t = -3,897$; $df = 87,942$; $p = 0,000$).

Venekeelsete lasteaedade töötajad tulevad pingetega eestlastest paremini toime ($t = -3,239$; $df = 69,494$; $p = 0,002$) ja kaaluvad vähem ameti vahetamist ($t = -3,992$; $df = 96,239$; $p = 0,000$). Venekeelsete lasteaedade töötajad on uuringus eestlastest rohkem märkinud, et nende tööd lasteaia on hinnatud ($t = -2,821$; $df = 404$; $p = 0,005$) ja selle kohta antakse ka tagasisidet ($t = -2,973$; $df = 406$; $p = 0,003$). Eestikeelse lasteaia töötajad on hinnanud oma tunnustatust motivatsioonisüsteemi raames oma venekeelsete lasteaedade kolleegidest kõrgemalt ($t = 2,529$; $df = 80,728$; $p = 0,013$). Enamus venekeelsete lasteaedade töötajatest kalduvad arvama eestikeelsete lasteaedade töötajatest rohkem, et töötavad oma lasteaia ka aastate pärast ($t = -2,315$; $df = 376$; $p = 0,021$).

3.4.3. Tartu keskosa ja äärealade lasteaedade vastajate arvamuste võrdlus.

Lasteaedade võrdluses asukoha järgi on uuringus aluseks võetud linna keskosa vanemates elurajoonides ja mujal paiknevad lasteaiaid. Keskosa lasteaiaid jagunevad: Kesklinn 4 lasteaeda, Ülejõe 3 lasteaeda, Karlova 2 lasteaeda, Tammelin 1 lasteaed ja Tähtvere 2 lasteaeda. Mujal paiknevad Tartu linna lasteaiaid: Ränilin 1 lasteaed, Annelin 7 lasteaeda, Jaamamõisa 1 lasteaed, Veeriku 2 lasteaeda, Raadi- Kruusamäe 1 lasteaed, Ropka 4 lasteaeda ja Maarjamõisa 1 lasteaed. Erineva suurusega lasteaedade töötajate hinnanguid võrreldi sõltumatute rühmade t- testi abil.

Keskosa lasteaedade töötajad on võrreldes mujal asuvate lasteaedade töötajatega vähem rahul oma tööruumidega ($t = -2,289$; $df = 416$; $p = 0,023$) ja olmetingimustega ($t = -2,061$; $df = 236,188$; $p = 0,040$). Linna äärepiirkondade lasteaedade töötajate arvates ei ole neil piisavalt võimalusi oluliste otsuste tegemisel kaasa rääkida ($t = 2,792$; $df = 231,931$; $p = 0,006$). Samuti pole äärelinna lasteaedade töötajate arvates neid vajalikul määral muudatuste läbiviimise kaasaarvatud ($t = 2,461$; $df = 230,784$; $p = 0,015$).

Kesklinna lasteaedade töötajad on mujal asuvates töötavatest kolleegidest rohkem veendunud, et nende lasteaia pedagoogilist personali puudutavad muudatused kooskõlastatakse pedagoogilises nõukogus ($t = 2,300$; $df = 222,207$; $p = 0,022$). Oma suhted juhtkonnaga lugesid keskosa lasteaedade töötajad halvemateks ($t = -2,264$; $df = 243,347$; $p = 0,024$).

Linna äärepiirkondades asuvate lasteaedade töötajad on kesklinnas töötavatest kolleegidest rohkem veendunud, et lasteaias lastevanematele korraldatavaid ühisüritusi on piisavalt ($t = -2,756$; $df = 302,368$; $p = 0,006$). Muude lasteaedade töötajad on kesklinna omadest rohkem veendunud, et nende lasteaias on aktiivne hoolekogu, kes suudab mõjutada lasteaias toimuvat ($t = -2,090$; $df = 394$; $p = 0,037$).

Hariduselus toimunud muudatused on lasteaiadõpetajate tööd mõjutanud keskosalt lasteaiatöötajate hinnangul vähem positiivselt kui mujal lasteaedades ($t = -2,337$; $df = 344$; $p = 0,020$). Kindlus- ja turvatunne töökoha säilimise osas on kesklinnast eemal asuvates lasteaedades kõrgem ($t = -2,123$; $df = 232,569$; $p = 0,035$). Kesklinna lasteaedade töötajate hinnangul võimaldab lasteaiajuhtkond neil äärelinna omadest vähem koolitustel osaleda ($t = -2,185$; $df = 236,556$; $p = 0,030$). Ebakindlus töökoha säilimise osas tekitab rohkem pingeid äärelinnas asuvate lasteaedade töötajates ($t = -2,816$; $df = 248,403$; $p = 0,005$). Halvad suhted juhtkonnaga tekitab keskosalt lasteaiatöötajates rohkem pingeid kui teistes lasteaedades ($t = -2,049$; $df = 227,424$; $p = 0,042$).

3.4.4. Lasteaiatöötajate ja õpetajate iseloomustavatel tunnustel põhinevad prognoosid

3.4.4.1. Lasteaeda tööle tuleku soovimine.

Oma lasteaeda tööle tuleku soovitamise tõenäosust prognoositi lasteaeda ja õpetajat kajastavate tunnuste komplekti alusel (Tabel 2). Esimeses regressioonimudelil olid sõltuvaks tunnuseks teistele inimestele oma lasteaeda tööle tuleku soovimine, baaskategooriaks seisukoht, mille kohaselt ei peetud vajalikuks kutsuda teisi oma lasteaeda tööle tulema või eelistus jääda selles suhtes neutraalsele positsioonile.

Ilmnes, et tööle tuleku soovitamise tõenäosus on veidi kõrgem väikeses, kuni 10-rühmases lasteaias töötavate õpetajate juures suuremate lasteaedadega võrreldes. Positiivselt mõjutab tööle tuleku soovitamise tõenäosust tunnustuse saamine lasteaias töötamise käigus. Ka need lasteaiadõpetajad, kes pingetega paremini toime tulevad, pigem soovivad teistel nende lasteaeda tööle tulla. Lasteaias asukoht ja õppekeel ning õpetaja vanuserühm ja haridus tööle tuleku soovitamise tõenäosust olulisel määral ei mõjuta.

Tabel 2. Lasteaeda tööle tuleku soovitamise tõenäosust prognoosiva logistilise regressiooni mudel (*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01).

	B	Exp(B)
Vabaliige	0,715	
Lasteaia asukoht linna keskosa vanemates elurajoonides (Kesklinn, Ülejõe, Karlova, Tähtvere, Tammelinn) (võrdlus: ülejäänud piirkondades)	-0,355	0,701
Väiksem lasteaed (alla 10 rühma) (võrdlus: suurem (üle 10 rühma))	0,528*	1,695
Eesti töökeel (võrdlus: vene)	-0,181	0,834
Kuni 39-aastaste vanuserühm (võrdlus: 55-aastased ja vanemad)	0,044	1,045
40 kuni 54-aastaste vanuserühm (võrdlus: 55-aastased ja vanemad)	0,088	1,092
Kõrgharidus (võrdlus: keskeri või kesk)	-0,117	0,890
Tunnustamine olemasoleva motivatsioonisüsteemi raames (võrdlus: pole tunnustatud)	1,214***	3,367
Hea pingetaluvus (võrdlus: mitte niivõrd hea)	0,746**	2,110

Baaskategooria: *Jääb neutraalseks või ei soovita* (R^2 (Cox ja Snell) 0,079, N=379).

3.4.4.2. Ameti vahetamise plaani olemasolu.

Lasteaiaõpetaja ameti vahetamise plaani olemasolu prognoositi samuti lasteaeda ja õpetajat kajastavate tunnuste komplekti põhjal (Tabel 3). Teises regressioonimudelil oli sõltuva tunnuse baaskategooriaks lasteaiaõpetaja ameti vahetamise plaani puudumine. Selgus, et kesklinna lähedaste linnaosade lasteaedade õpetajatel on ameti vahetamise plaanide tõenäosus ülejäänud lasteaedade õpetajatega võrreldes veidi väiksem. Kuni 39 aastastel õpetajatel oli ameti vahetamise plaanide olemasolu tõenäosus baaskategooriaga (55+ aastat) tunduvalt suurem.

Enda väitel pingetega hästi toimetulevatel õpetajatel on ameti vahetamise plaani olemasolu tõenäosus ülejäänud lasteaiaõpetajatega võrreldes selgelt madalam. Ilmnes, et ei lasteaia suurus ega õppekeel ning õpetaja haridus ja tunnustatus ametivahetusplaane olulisel määral ei mõjuta.

Tabel 3. Lasteaia töötaja ameti vahetamise tõenäosust prognoosiva logistilise regressiooni mudel (* $p < 0,10$ ** $p < 0,05$ *** $p < 0,01$).

	B	Exp(B)
Vabaliige	-0,692	
Lasteaia asukoht linna keskosa vanemates elurajoonides (Kesklinn, Ülejõe, Karlova, Tähtvere, Tammelinn) (võrdlus: ülejäänud piirkondades)	-0,413*	0,662
Väiksem lasteaed (alla 10 rühma) (võrdlus: suurem (üle 10 rühma))	0,349	1,418
Eesti töökeel (võrdlus: vene)	0,408	1,503
Kuni 39-aastaste vanuserühm (võrdlus: 55-aastased ja vanemad)	0,864***	2,373
40 kuni 54-aastaste vanuserühm (võrdlus: 55-aastased ja vanemad)	0,408	1,503
Kõrgharidus (võrdlus: keskeri või kesk)	0,286	1,332
Tunnustamine olemasoleva motivatsioonisüsteemi raames (võrdlus: pole tunnustatud)	-0,060	0,942
Hea pingetaluvus (võrdlus: mitte niivõrd hea)	-1,534***	0,216

Baaskategooria: *Ei ole kaalunud* (R^2 (Cox ja Snell) 0,146, $N=384$).

3.5. Lasteaia- ja kooliõpetajate arvamuste võrdlus

Võrreldes Tartu linna lasteaiaõpetajate ja üldhariduskoolide õpetajate tööga rahulolu võib märkida, et paljudes aspektides on õpetajad ühistel seisukohtadel, kuid on ka erinevusi. Võrreldes suhteid kollektiivis märgivad lasteaiaõpetajatest 73%, et nende töökollektiivis on avatud õhkkond, kooliõpetajad seevastu 93%. Koostööd õppealajuhatajaga nimetavad mõlemad õpetajad üliheaks- lasteaiaõpetajatest 97% ja kooliõpetajatest 94%. Koostöö lapsevanematega on lasteaiaõpetajatel kõrgemal tasemel- see on 100%, kooliõpetajatel ka väga hea 94%.

Koostöös kolleegidega ilmneb juba mõningaid erinevusi. Lasteaiaõpetajatest nimetab koostööd kolleegidega väga heaks ja heaks 98%, seevastu kooliõpetajatest hindab oma suhteid kolleegidega väga heaks ainult 13%, heaks 76% ja 10% mitterahuldavaks. Võrreldes

koostööd direktoriga ei ole väga suuri erinevusi. Hea koostöö direktoriga on 93%-l lasteaiaõpetajatest ja kooliõpetajatest.

Õpetajaameti eri külgi käsitledes võib märkida, et nii 94% lasteaiaõpetajatest kui ka 95% kooliõpetajatest hindasid oma eneseteostusvõimalusi väga kõrgelt. Natuke üle poole lasteaiaõpetajatest leidsid, et nende väärtused on kooskõlas lasteaia väärtustega. Lasteaiaõpetajate väärtused peavad sobituma lasteaia väärtustega. Igal lasteaial on oma kokkulepitud väärtused, mis on kirjas lasteaia arengukavas. Samas leidis vaid 38% kooliõpetajatest, et nende väärtused sobivad kooli väärtustega.

Oma töökoormust peavad jõukohaseks 88% lasteaiaõpetajatest ja kooliõpetajatest 74%. Juhtkonna poolt kohtlemist peavad õiglaseks 82% lasteaiaõpetajatest ja 90% kooliõpetajatest. Kindlustunne töökoha säilimise osas on 70% lasteaiaõpetajatest ja 66% kooliõpetajatest. 92% lasteaia ja 69% koolide uuringus osalejatest leidsid, et sageli tekitab pingeid liigne paberimajandus. Pidev ajapuudus tekitab pingeid 65% lasteaiaõpetajatel ja 84% kooliõpetajates. 30% õpetajatest ja 13% lasteaiaõpetajatest leidsid, et ülekoormatud õppekava põhjustab lisapingeid. 29% lasteaiaõpetajatest ja 17% kooliõpetajatest on kindlustunne oma töökoha säilimise osas. 19% lasteaiaõpetajatest leidsid, et mõnikord tekitab neil pingeid ebarahuldavad suhted lasteaia juhtkonnaga. 17% kooliõpetajatest leidis, et neil on pingesallikaks ebarahuldavad suhted kooli juhtkonnaga.

Õpetajate töörõõmu suurendavatest teguritest on juhtkonnapoolne toetus probleemolukordade lahendamisel lasteaiaõpetajatel 98% ja kooliõpetajatel 95%. Juhtkonna poolt tööle sisulise tagasiside andmine lasteaiaõpetajatel 94% ja kooliõpetajatel 88%. Füüsilise õpikeskkonna kaasajastamise mõju hindavad lasteaiaõpetajad 94% ja kooliõpetajad 89%. Täiendava dokumentatsiooni vähendamine rõõmustaks 86% lasteaiaõpetajat ja 90% kooliõpetajat. IKT vahendite kaasajastamine lasteaiaõpetajatel 88% ja kooliõpetajatel 84%. Analüüsist võib järeldada, et valdavas osas on õpetajad ühistel seisukohtadel. Kuid ilmsesid ka mõningad erinevused. Suuremad erinevused õpetajate vahel selgusid töökoormuste hindamisel. 30% õpetajatest ja 13% lasteaiaõpetajatest leidsid, et ülekoormatud õppekava põhjustab lisapingeid.

4. Arutelu

Lasteaedades õppe- ja kasvatustööd läbiviiva pedagoogilise personali moodustavad lasteaiaõpetajad ja õpetajat abistavad töötajad, kelle rahulolu oma töökeskkonnaga ei ole autorile teadaolevalt varem Eestis nii suures mahus uuritud.

Antud töös otsiti vastust viiele uurimisküsimusele. Esimeses uurimisküsimuses võeti vaatluse alla, **milline on lasteaedades õppe- ja kasvatustööd läbiviiva pedagoogilise personali, lasteaiaõpetaja ja õpetajat abistava töötaja rahulolu oma töökeskkonnaga.** Analüüsist selgus, et lasteaedades õppe- ja kasvatustööd läbiviiv pedagoogiline personal oli oma töökeskkonnaga rahul. Kõige rohkem oldi rahul oma tööülesannete arusaadava määratletusega.

Enamus vastajatest olid rahul oma lasteaias kehtestatud tööaja korraldusega, kuid samas ilmnes vastajate poolt antud täiendavates vabavastustes ka teatud rahulolematust. Mitmed vastajad tõstsid oma kommentaarides esile, et nende lasteaias on suurimaks murekohaks õpetajate tööaeg. Uuringust selgus, et sageli ei peeta tegeliku töökorralduse juures kinni tööajast - õpetaja peab olema majas kõik ettenähtud 35 tundi ning lisaks sellele täitma veel väljaspool tööaega tasustamata tööülesandeid.

Tartu linna lasteaiaõpetajate ja õpetajat abistavate töötajate töökorraldust reguleerib kollektiivleping Tartu Haridustöötajate Liidu ja Tartu linnavalitsuse vahel, kus sätestatud töö- ja puhkeaja tingimustes on kehtestatud koolieelse lasteasutuse õpetaja täistööajaks 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Baastöötasu eest peab koolieelse lasteasutuse õpetaja täistööaja sees viima läbi kuni 30 kontakttundi nädalas (Kollektiivleping, 2016). Uuringus selgus (Joonis 12), et mitmes lasteaias ei peeta kinni kollektiivlepingus sõlmitud nõuetest ja lasteaiaõpetajad töötavad 35 kontakttundi nädalas ning mõnikord kauemgi. Õpetajat abistavate töötajate tööaeg on 40 kontakttundi nädalas ja nende töökohustuste hulka ei kuulu õppe- ja kasvatustegevuste kavandamine ja läbiviimine ning arenguveestluste ja koosolekute korraldamine.

Vastajad hindasid oluliseks, et neil on lasteaias olemas õppe- ja kasvatustegevuse läbiviimiseks kaasaegsed vahendid ning vajalik info- ja kommunikatsioonitehnoloogiaalane varustus (edaspidi IKT), mis võimaldavad õpetajal optimaalsemat tööaja kasutamist. Samas selgusid vabavastustest lasteaedade eripärad IKT-vahenditega varustatuses. Mitmed vastajad märkisid, et neil on rühmas arvuti, aga puudub internetiühendus, mõnes lasteaias on probleeme printimisega, kuna printer asub juhtkonna ruumis ja sinna on piiratud ligipääs.

Autor on ka ise töötanud lasteaias, kus rühmas oli arvuti, aga internetiühendus puudus. Vajalik oleks igas rühmas IKT- vahendite olemasolu.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (1999) sätestatakse, et tööandja ülesandeks on sisustada ja kujundada turvaline ja ohutu töökeskkond. Tartu linna lasteaedade hooned on väga erinevas seisukorras, mis peegeldus ka vastajate hinnangutes ja sellest tingituna on ka vastajate töötingimused erinevad. Vastajad olid veidi vähem rahul ja väljendasid mõningast rahulolematust oma lasteaias olevate olmetingimustega, mis ei vasta töötajate ootustele. See võib olla tingitud sellest, et uued lasteaiahooned on kaasaja nõuetele vastavalt projekteeritud ja töötajatele on loodud väga head olmetingimused, aga vanemates lasteaiahoonetes ei ole suuremaid ümberehitusi tehtud ja seetõttu on selles keskkonnas töötavate õpetajate olmetingimused halvemad. Mitmed vastajad tõid välja, et nende lasteaias on ruumipuudus, rühmas on liiga palju lapsi ja tööruumid on väga väikesed. Selline olukord võib töötajates põhjustada tööstressi. Siit võib järeldada, et tervisekaitse nõuded rühma ruumidele ei ole tagatud.

Mitmed vastajad tõid ka seda esile, et liikumistegevused toimuvad liiga kitsastes oludes, kus puudub korralik ventilatsioon. Siit saab järeldada, et ruumipuudus on takistuseks laste üldfüüsilisele arendamisele ja tervise tugevdamisele. Kuid peamiseks vastajate rahulolematuse põhjuseks võis olla see, et töökeskkond, kus nad töötavad, asub enamasti nõukogudeajal ehitatud lasteaiahoonetes ja vanemad lasteaiaid on ehitatud vastavalt tooleaegsetele nõuetele.

Lasteaedadele on kehtestatud tervisekaitse nõuded, mis sätestavad, et mängu- ja magamisruumis peab põranda pinda olema iga lapse ja täiskasvanu kohta vähemalt 2 ruutmeetrit. Mängu- ja magamisruum võib olla ühendatud kui põranda pinda lapse kohta on vähemalt 4 ruutmeetrit. Nelja- ja enamarühmalises lasteasutuses peab olema muusika- ja võimlemissaal, mis võib olla vaheseinaga eraldatav (Tervisekaitse nõuded koolieelse lasteasutuse, 2011).

Samas seaduses on kehtestatud rakendussätted, mis kehtestavad, et enne määruse jõustumist ehitusloa taotlemiseks esitatud lasteasutuse ehitusprojekti järgi ehitatud lasteasutus loetakse nõuetele vastavaks ka siis, kui see vastab ehitusprojekti koostamise hetkel lasteasutusele kehtinud nõuetele ja lasteasutused, kellel on praegu kehtiv koolitusluba, peavad oma asutuse käesoleva määruse nõuetega vastavusse viima hiljemalt 1. septembriks 2030.aastaks (Tervisekaitse nõuded koolieelse lasteasutuse, 2011). Siit võib järeldada, et ruumipuuduse likvideerimisega läheb veel aega. Vastajatel tuleb varuda kannatust ja võimalik, et probleemile pakub lahenduse uute lasteaedade valmimine.

Mõnevõrra vähem olid vastajad rahul oma lasteaia õuealaga. Mitmed vastajad tõid vabavastustes esile ühe puudusena, et lasteaia õueala on liiga porine ja märg ning seal on puudu laste arengut toetavatest atraktsioonidest. Samas märkisid mõned vastajad oma vabavastustes, et nende lasteaial on väga ilus lastele sobiv õueala. Siit võib järeldada, et lasteaegade õuealad on erinevalt sisustatud, mis võib olla tingitud lasteaia eelarveliste võimaluste kasutamisest juhtkonna poolt.

Märksa vähem olid vastajad väga rahul oma lasteaia psühhosotsiaalse keskkonnaga. Suurem osa vastajatest leidis, et psühhosotsiaalne keskkond vastab nende ootustele ja vastaja tunneb ennast täisväärtusliku organisatsiooni liikmena. Osa vastajate hinnanguid võisid mõjutada haridusmaastikul toimuvad muutused, mis mõnel juhul võivad aidata kaasa psühhosotsiaalsete riskide tekkele ja need võivad põhjustada pingeid, stressi ning olla ka õpetajate töölt lahkumise põhjuseks.

Tööl pinget tekitavate allikatena märkisid suurem osa vastajatest liigset paberimajandust ja ajapuudust. See võib olla tingitud lasteaegade erinevast töökorraldusest, mis nõuab erineva dokumentatsiooni täitmist. Märksa vähem tekitas vastajatele pingeid võimalik õppekava ülekoormatus. Toetudes vastajate hinnangule võib arvata, et õpetajad on osalenud oma lasteaia õppekava koostamisel ja seetõttu ei tekita õppekava neile pingeid.

Valdav osa uuringus osalejatest märkisid, et nad ei tunne ebakindlust töökoha säilimise osas. Respondentide poolt lisatud vabavastustes märgiti, et töökohal tekitab pingeid uus töökorraldus, mille kohaselt töötavad rühmas korraga üks õpetaja ja õpetajat abistav töötaja. Kuna uut rühmameeskonna mudelit on rakendatud alles mõned aastad, siis on selle mõju vähe tuntav, sest enamus vastajatest töötab endise rühmamudeli alusel.

Uuringust selgus, et omavahelisi suhteid juhtkonna, rühma meeskonna ja kolleegidega hinnati headeks. Lasteaia kollektiivis töötavatel inimestel on head omavahelised suhted - kolleegide märgatakse ja tunnustatakse. Vastajad hindasid oma vastustes väga headeks ka suhteid oma ühe rühma meeskonna liikme ja õpetaja abiga. Vabavastustes märgiti, et direktori juhtimisstiil mõjutab juhi ja alluva suhteid. Mõned vastajad peavad direktorit demokraatlikuks ja mõned autoritaarseks. Inimestevahelised keerulised suhted võivad põhjustada pingeid ja tekitada stressi. Kuigi töö lasteaias on pingeline ja stressirohke, hindasid vastajad oma pingetaluvust kõrgeks või olid veendunud, et saavad pingetega hästi hakkama ja seetõttu ei kaalu enamus ka ameti vahetust.

Vastajate hinnangutest selgus, et lasteaias töötab palju pika tööstaažiga inimesi – vaid neljandik neist oli töötanud alla 5 aasta. Töötamine ühise eesmärgi nimel heades suhetes kaastöötajatega on loonud turvatunde ja soovi jätkuvalt samas kollektiivis töötada.

Vabavastustes märgiti, et lisaks tööalastele suhetele on kolleegide vahel ka tihedad sõprussuhted. Selline tulemus on kooskõlas Hackman (1992) uuringuga, milles eristus, et meeskonnad moodustavad lähima sotsiaalse keskkonna ja see mõjutab üksikisikuid tööl. Siit võib järeldada, et hea koostöö ja suhted töötajate vahel panevad aluse tõhusale meeskonnatööle, mis on organisatsiooni üks tuumikväärtustest. Hea koostöö tagavad head suhted nii lasteaia meeskonna kui ka lapsevanemate vahel, millest võib järeldada, et lapsevanemad hindavad lasteaia meeskonna tööd.

Ühise eesmärgi nimel töötamine ja meeskonna liikmete omavaheliste heade suhete hoidmine tagabki hästi toimiva meeskonnatöö ning loob töökollektiivis avatud õhkkonna. Inimesed tunnevad, et nad on organisatsioonile vajalikud. Kollektiivi tööõhkkonna hindamisel jäid vastajad tagasihoidlikuks ja leiti, et siin on veel arenguruumi. Vabavastustes märgiti, et rohkem võiks olla ühisüritusi, mis liidaks kollektiivi ja looks inimeste vahel uusi suhteid ning väljendati seisukohta, et direktor võiks rohkem kaasata nii kollektiivi kui ka hoolekogu otsuste tegemisse, mitte teha kõike ainuisikuliselt.

Üle poolte respondentidest ei ole kunagi oma elukutse vahetamisele mõelnud, kuid osa ülejäänud vastajatest on seda aeg-ajalt kaalunud. Sellest võib järeldada, et vastajatele meeldib lasteaias töötamine ning nad on aastate jooksul karastunud ja nende pingetaluvus on suurenenud, nad taluvad tööpingeid üsna hästi ja oskavad tekkinud olukordi lahendada.

Tartu linna lasteaedades läbiviidud uuringust saadud tulemuste analüüsis võib tugineda Herzbergi (1968) kahe faktori teooriale. Antud uurimisküsimus hõlmas töökeskkonnaga seotud hügieenifaktorite osa, milleks olid töötingimused, inimestevahelised suhted, kindlus- ja turvatunne ning juhtimine. Siit võib järeldada, et hügieenifaktorite abil on võimalik leevendada rahulolematust. Uuringus osalenute poolt antud vastuste põhjal võib järeldada, et Tartu linna lasteaedades on loodud õpetajatele stabiilne töökeskkond, selged ja arusaadavad tööülesanded, mis loovad turvatunde. Mõnikord võivad hügieenifaktorid kutsuda esile ka rahulolematust- mõned vastajad ei olnud rahul oma lasteaias oleva tööaja korraldusega.

Teises uurimisküsimuses keskenduti sellele, **millised tegurid motiveerivad lasteaiaõpetajaid ja õpetajat abistavaid töötajaid lasteaias töötama.** Töötajate panustamisel oma organisatsiooni hüvanguks on juhtkonnal võimalik kasutada nende tunnustamiseks nii materiaalseid kui ka mittemateriaalseid võimalusi. Töötajatele on olulised töösaavutused, tunnustus hea töö eest, vastustunne, edutamine. Erinevad uurijad (Mortimer & Lorence, 1995; Ester et al., 2006) nimetavad selliseid töötamisest tulenevaid hüvesid

eneseväljenduslikeks tööväärtusteks, milledele kõrge tähtsuse omistamine osundab kõrgele töörahulolule. Respondentide sõnul on paljud lasteaiad välja töötanud tunnustus- ja motivatsioonisüsteemi, mille alusel töötajaid tunnustatakse. Samas oli ka lasteaedu, kus eelnimetatud süsteem puudus. Enamuse vastajate hinnangul on neid motivatsioonisüsteemi raames tunnustatud. Vastajate hinnangutest selgus, et lasteaias oleva tunnustussüsteemi järgi oli tunnustatud pedagoogilisest õppe- ja kasvatustööd tegevast personalist ainult lasteaiadõpetajaid, kuid mitte õpetajat abistavaid töötajaid. Antud tulemus võib olla tingitud sellest, et uut töökorralduse mudelit on rakendatud vähestes lasteaedades ja lühiajaliselt.

Motiveeritud töötajad on huvitatud lasteaiatuleviku arengust ning juhtkond võiks aidata kaasa töötajate professionaalsele arengule, luues töötajatele võimalusi karjääri tegemiseks ja toetades neid seatud eesmärkide elluviimisel (Wagner & French, 2010). Tulemustest selgus, et enamus vastajatest hindasid piisavaks juhtkonna poolt nende tööle antud tagasisidet. See on oluline, sest see võimaldab töötajal reflekteerida oma töö puudujääke ja sellest lähtuvalt uusi tulevikueesmärke püstitada.

Uuringus osalejatest hindasid paljud oma tööd huvitavaks ja eneseteostusvõimalusi pakkuvaks. Herzbergi (1968) teooria kohaselt on eneseteostusvõimalus üks olulisematest motivatsioonifaktoritest ja ainus võimalus, kuidas töötajaid motiveerida, on pakkuda neile väljakutseid pakkuvat tööd, kus nad saavad ennast vastutavana tunda. Kui töötaja tunneb, et tema tööd märgatakse ja tunnustatakse, siis on ta nõus ka ise organisatsiooni heaks panustama. Vastajate hinnangutest selgus, et neid motiveerivad töötama lasteaiaga ühised väärtushinnangud. Veidi üle poole vastajatest jagasid arvamust, et nende väärtused on kooskõlas lasteaiaväärtustega.

Igal lasteaial on omad kokkulepitud väärtused, mis on kirjas lasteaiarengukavas. Kõige enam on Tartu linna lasteaedade arengukavades väärtustena märgitud hoolivust, turvalisust, koostööd (Lasteaed Kivike arengukava, 2013; Lasteaed Poku arengukava, 2016). Lopez (2009) märgib, et eduka töötajate vahelise koostöö tagamiseks on olulised kolm faktorit: ühised eesmärgid, rahulolu inimsuhetega töökohal ning moraalsed normid ja väärtuste koosmõju. Töötajate väärtused peaksid sobima lasteaiaväärtustega. Ka antud uurimuses väitsid enamik uuritavaid, et nende väärtused ühtivad organisatsiooni väärtustega.

Enamus lasteaedade uuringus osalenutest väitsid, et lasteaiajuhtkond kohtleb neid õiglaselt. Samas võib mõnede vastajate poolt lisatud vabavastuste alusel järeldada, et mõnes lasteaias on olukord teistsugune. Nende sõnul ei arvesta juhtkond ei töötajate ettepanekute ega arvamustega. Direktorit ei peeta otsuste tegemisel objektiivseks ning osa vastajate arvates ei sobi direktor oma ametikohale. Selliste üksikute vastuste alusel on küll raske järeldada, kui

süsteemse probleemiga on tegemist, kuid suhtekliimat kujundavatele teguritele lasteaedades võiks edasistes uuringutes senisest rohkem tähelepanu pöörata.

Uuringust selgus, et enamusel vastajatest on kindlustunne oma lasteaias oleva töökoha säilimise osas. Kuigi Eestis läbiviidud tööväärtuste uuringute kohaselt tuntakse muret töökoha säilimise pärast (Rämmer, 2011), ei karda Tartu lasteaia töötajad oma töökohast ilma jääda. Võib oletada, et nende lasteaias valitsevad head inimestevahelised suhted ja töökultuur, inimeste tööd hinnatakse ja tunnustatakse. Mitmetes vabavastustes märgiti, et lasteaias motiveeriks paremini töötama suurem palk ja võimalus käia koolitustel palgas kaotamata.

Herzberg (1968) märkis, et tööga otseselt seotud motiveerivateks teguriteks on töötaja saavutusvajadus ja tunnustusvajadus saavutuse eest ning arengut võimaldav töö või edutamine. Kuigi vastajate hinnangutest tuli välja, et neid ei ole lasteaias oleva motivatsioonisüsteemi raames tunnustatud, olid vastajad rahul, et nende tööd hinnatakse ja tunnustatakse. Kuigi antud uurimuses ei küsitud vastajatelt nende palga ega sissetuleku kohta, tuli tundlik teema vastajate vabavastustes esile. Vastates küsimusele, mis võiks motiveerida neid end rohkem arendama ja oma tööd analüüsima ning vajadusel muutma, tõid vastajad vabavastustes enim esile võimalust käia koolitustel palgas kaotamata ning soovi saada suuremat palka. Uuringus osalenute poolt antud vastuste põhjal võib järeldada, et motivatsioonifaktorite abil saab tõsta ja hügieenifaktorite abil on võimalik leevendada töötajate rahulolematust ning lasteaia juhtkond võiks kasutada rohkem motivatsioonifaktoreid, et tõsta töötajate rahulolulaset.

Kolmandas uurimisküsimuses pöörati tähelepanu sellele, **milline on rahulolu lasteaia juhtimise, otsuste vastuvõtmise ja arendustegevuses osalemise võimalustega**. Analüüsist selgub, et hea juhtimise tulemusena ning heade kolleegide vaheliste suhete tõttu valitseb lasteaedades koostöö ja avatuse õhkkond.

Lasteaia töökorraldust juhib lasteaia direktor koostöös pedagoogilise nõukogu ning hoolekoguga. Pedagoogid kuuluvad lasteasutuse pedagoogilisse nõukogusse, mille peamine ülesanne on õppe- ja kasvatustegevuse analüüsimine ja hindamine (Koolieelse lasteasutuse seadus, 1999). Enamus vastajatest hindas väga kõrgelt lasteaias töötamisega kaasnevate arenguvõimaluste juures oma teadmiste, oskuste ja võimete kasutamise potentsiaali, samuti võimalust arutada neid küsimusi juhtkonnaga, tööalaste kogemuste vahetamise võimalusi, heakskiitu õpetaja arenguks vajalikel koolitustel osalemiseks ja kaasamist lasteaia arengukava koostamisse. Vastajate poolt sellise hinnangu andmisest võib järeldada, et Tartu linna lasteaedades töötab hea õppe- ja kasvatustööd läbiviiv pedagoogiline personal, kes on

huvitatud oma oskuste ja teadmiste pidevast täiendamisest, kvalifikatsiooni tõstmisest ja neil on selleks ka juhtkonna toetus. Vabavastustes toodi välja nii positiivseid kui ka negatiivseid seisukohti antud küsimuses: kõikidel õpetajatel on võimalus osaleda lasteaia arendustöös, komisjonides ja töörühmades, kuid samas oli ka selliseid vastajaid, kes toonitasid, et nende lasteaias teeb direktor otsused ainuisikuliselt ja hiljem tutvustab neid nõupidamisel.

Uuringus osalejate töökoormuse suurendavate teguritena hindasid vastajad kõrgelt juhtkonnapoolset toetust probleemide lahendamisel, samuti juhtkonna poolt tööle sisulise tagasiside andmist. Enamus vastajatest pidas oluliseks ka füüsilise õpikeskkonna kaasajastamist, täiendava dokumentatsiooni vähendamist, IKT vahendite kaasajastamist ja niinimetatud „kontakttundide“ hetkel kehtivate ajaliste normide järgimist.

Viimastel aastatel on hariduselus toimunud palju muudatusi ja need on mõjutanud ka Tartu linna lasteaedade töökorraldust. Uurimusest selgus, et Tartu linna lasteaia mõnes rühmas on rakendatud õppe- ja kasvatustöö läbiviimisel uusi meeskonnamudeleid - üks õpetaja, õpetajat abistav töötaja ja õpetaja abi või siis õpetaja ja kaks õpetajat abistavat töötajat. Reformidesse ei suhtunud kuigi hästi - neid pidas positiivseks vaid kolmandik vastajatest. Muudatusi hindas negatiivselt kolmandik respondentidest ning oluline osa vastajatest eelistas sel teemal seisukohta mitte võtta. Siit võiks järeldada, et erinevad hinnangud tulenevad sellest, et osade respondentide lasteaedades ei ole muudatusi rakendatud. Uute muudatustega kohanemist võivad mõjutada erinevad meetodid uuenduste rakendamisel. Papanastasiou ja Zembylas (2006) tõid välja, et poliitikakujundajad peavad mõistma, et hariduse kvaliteet on suuresti seotud õpetajate töö rahulolu ja motivatsiooniga. Seega peaksid uued hariduselus toimuvad muudatused olema õpetajaid motiveerivad ja tagama töörahulolu, mitte tekitama lisapingeid.

Lasteaia hoolekogu on alaliselt tegutsev organ, kelle ülesanne on jälgida, et õppe- ja kasvatustegevus vastaks laste arengule ja huvidele ning teha sellesuunalist koostööd lasteasutuse personaliga (Kooli ja lasteaia hoolekogu ..., 2010). Lasteaia hoolekogusse kuuluvad õpetajate esindaja, iga rühma vanemate esindaja ja linnavalitsuse esindaja. Enamus vastajatest hindab lasteaia hoolekogu tegevust aktiivseks. Siit võib järeldada, et professionaalselt tegutsev hoolekogu suudab mõjutada lasteaias toimuvat töökorraldust.

Enamus vastajatest märkisid, et nende lasteaial on aktiivne pedagoogiline nõukogu ning nende lasteaias täidetakse pedagoogilise nõukogu otsuseid ja pedagoogilist personali puudutavad muudatused kooskõlastatakse pedagoogilises nõukogus. Vastajate hinnangutest võib järeldada, et nende rahulolu tööga mõjutab hästi toimiv pedagoogiline nõukogu.

Lasteaialaps veedab enamuse oma ärkvel oldud ajast lasteaias. Tema tegemisi ja toiminguid suunab ja saadab rühmapersonal. Lasteaiaõpetaja ülesanne on luua lapsele turvaline ja tema arengut toetav keskkond, kuid seda saab teha ainult siis, kui ka lasteaiaõpetaja ise ennast oma professionaalsuse tagamiseks pidevalt koolitab ja arendab. Lasteaiaõpetaja professionaalse arengu seisukohalt on oluline järjepidev enesetäiendamine ja õppimine. Enesetäiendamist ja -arendamist peetakse ka olulisteks eneseväljenduslikeks tööväärtusteks, mille poole püüdlemine osundab töötegemises väljenduvale rahulolule (Mortimer & Lorence, 1995; Esteret al., 2006). Lasteaia õpetajat abistav töötaja on orienteeritud pidevale enesearendamisele ja uute teadmiste omandamisele (Lapsehoidja kutsestandard 4. tase, 2016). Enamus vastajatest leidis, et lasteaia juhtkond võimaldab neil kasutada ja rakendada uudseid ja erinevaid meetodikaid ning rääkida oma arengusoovidest.

Valdav osa vastajatest märkisid, et neid on lasteaia seisukohalt väga olulise arengukava koostamisse kaasatud, kuid oli ka erinevaid hinnanguid. Autori arvates võivad vastajate erinevad hinnangud olla tingitud sellest, et nad ei kuulu arengukava koostamise töörühma, vaid kuuluvad lasteaia arendustegevust toetavatesse töörühmadesse: erivajadustega laste toetamise, õppekavaarenduse, terviseedendamise töörühmadesse, mis omakorda toetavad lasteaia arengukava koostamist.

Lasteaed peaks olema koht kuhu lapsed tahavad tulla, kus nad tunnevad, et on hoitud ja armastatud. Iga lasteaed on omanäoline oma traditsioonide, kommete ja väärtustega. Lasteaia direktor on tippjuht ja tema peamine ülesanne on tagada organisatsioonis oma alluvate vaheline hea koostöö ja luua ühtseid väärtusi kandev kollektiiv. Lasteaia demokraatlik juhtimine, väljakujunenud väärtused ja traditsioonid tagavad lasteasutuse hea maine (Lam et al., 2009).

Uuringus osalejad hindasid kõrgelt oma lasteaia mainet. Siit võib järeldada, et vastajad hindavad oma lasteaeda, kus nad töötavad ja see vastab nende ootustele ning nad identifitseerivad ennast lasteaiaga. Organisatsioonile on olulised pühendunud ja naudinguga tööd tegevad inimesed, kes väärtustavad lasteaias väljakujunenud traditsioone ja loovad ise uusi väärtusi (Skaalvik & Skaalvik, 2011). Vastajate hinnangutest selgus, et lasteaias väärtustatakse väljakujunenud traditsioone. Seega inimesed, kes töötavad lasteaias, on oma teatud hoiakute ja hinnangutega kujundanud lasteaia selliseks organisatsiooniks, kus nad tahavad töötada ja soovivad ka teistel tööle tulla ning usuvad, et töötavad ka aastate pärast selles lasteaias.

Siit võib järeldada, et kui lasteaia töökollektiivil on ühised eesmärgid ja arengusuunad, head omavahelised suhted ja kindlustunne, mis on hügieenifaktorid, siis need kindlasti

leevendavad rahulolematust ja taolised motivatsioonifaktorid nagu lasteaia maine ja arenguvõimalused tekitavad rahulolu. Ka Weiqi (2008) järeldas, et mida kõrgem on õpetajate töörahulolu tase, seda tugevam on nende seotus organisatsiooniga ja pühendumus sellele.

Neljandas uurimisküsimuses uuritakse, **milline on lasteaiaõpetajate ja õpetajat abistavate töötajate tööga rahulolu erinevused eri tüüpi lasteaedades.**

Esmalt võrreldi **väiksemates** (suurusega kuni 6 rühma) ja **suuremates** (7 ja enam rühma) **lasteaedades töötavate vastajate hinnanguid**. Kuna vastajate hinnangud on antud järjestuskaalal, siis saab neid arvtunnusena käsitleda, mis annab võimaluse võrrelda hinnanguid sõltumatute rühmade t- testi abil. Võrdluses ilmnes, et väiksemate lasteaedade õpetajad olid vähem rahul oma tööruumide ja olmetingimustega kui suuremate lasteaedade õpetajad. Siit võib järeldada, et kuna enamus väiksemaid lasteaedu on üldjuhul ehitatud aastakümneid tagasi (Lisa 1) ei ole nendes lasteaedades tööruumid ja olmetingimused tänapäevased.

Suuremate lasteaedade töötajad olid rohkem rahul IKT alase keskkonna (arvutid, tarkvara, õpivahendid jne) kaasaegsusega. Võib järeldada, et suurematel lasteaedadel on olnud paremad võimalused IKT alase keskkonna arendamiseks. See võib olla tingitud ka organisatsiooni üldeesmärkidest, hoiakutest ja väärtustest ning lasteaia juhtimisest (näiteks kas lasteaeda ostetakse uus nahkdiivan või rühma printer). Suuremate lasteaedade töötajad hindasid kõrgemalt ka head koostööd lastevanematega. Hea IKT vahenditega varustatus võimaldab kiiret ja kaasaegset suhtlemisviisi lapsevanematega (lapsevanemate listid, blogimine, mugavam meilide saatmine).

Selles, et lasteaedades töötamiseks vajalik informatsioon jõuab vastajateni õigeaegselt, olid rohkem nõus suuremate lasteaedade töötajad. Sellele aitab tõenäoliselt kaasa hea IKT tase. Väiksemate lasteaedade vastajad omakorda pidasid suurte lasteaedade vastajatest paremateks infoallikateks kolleege ja lasteaia infostendi. Kuna väiksemas kollektiivis on töökeskkond kompaktsem, siis on info liikumine kolleegilt kolleegile lihtne ja kiire. Suuremate lasteaedade vastajad hinnangul liigub nende tööks vajalik suuline informatsioon paremini kui väiksemates lasteaedades. Siit võib järeldada, et vaatamata heale IKT alasele tasemele on sisekommunikatsioonis tähtsal kohal ka suuline informatsioon.

Lasteaiaõpetajana töötamist hindasid kõrgemalt suuremate lasteaedade töötajad. Siit võib järeldada, et nad on rahul oma töötingimuste ja keskkonnaga, kus nad töötavad. Samuti hindasid suuremate lasteaedade töötajad hariduselus toimunud muudatusi positiivsemalt kui väiksemate lasteaedade töötajad. Samuti olid suuremate lasteaedade töötajad väiksemates

lasteaedades töötavatest kolleegidest enam veendunud, et juhtkond võimaldab neil osaleda arenguks olulistel koolitustel. Antud tulemus võib olla tingitud sellest, et suuremates lasteaedades on võimalik paindlikumalt organiseerida koolitusel oleva töötaja asendamist, kuna kollektiiv on suurem.

Suuremate lasteaedade töötajad hindasid võimalike tööpingete allikatena pidevat ajapuudust, ülekoormatud õppekava, ülemäärast paberimajandust ja ebakindlust töökoha säilimise osas. Uuringute kohaselt on instrumentaalsete tööväärtuste hulka kuuluvat töökoha kindlust peetud siirdeaja alguse Eestis väga oluliseks (Saarniit, 2000). Kui nõukogudeajal oli töökoht kõigile garanteeritud, siis turumajanduslikus ühiskonnas on inimestel oht tööd kaotada (Rämmer, 2011). Siit võib oletada, et vastajas tekitab ebakindlust see, et ta ei suuda alati kõiki töökohustusi täita.

Suuremate lasteaedade töötajad on oma töökohale lojaalsemad, arvates, et soovivad ka järgnevatel aastatel oma lasteaias töötada. Nende hinnangutest võib järeldada, et seda soovi toetavad head töötingimused ja töövahendid, juhtkonnapoolne toetus enesearenguvõimaluste täiendamiseks, hea koostöö lapsevanemate ja kolleegidega, kindlus- ja turvatunne töökoha säilimise osas. Kui lasteaed võimaldab ja loob töötajale soodsad arengu- ja töötingimused, siis toetab see ka töötajate rahulolu oma tööga.

Järgmisena võrdleme eesti ja vene õppekeelelasteaedade õpetajate hinnanguid.

Tartu linna 26 lasteaias on õppekeeleks eesti keel (Lisa 1), ühes lasteaias on õppekeeleks eesti ja vene keel ning kahes lasteaias on õppekeeleks vene keel.

Uuringus ilmnes, et venekeelsete lasteaedade töötajad olid oma lasteaiatööruumide ja olmetingimustega rohkem rahul kui eestikeelsete lasteaedade töötajad. Siit võib järeldada, et töökeskkond vastab respondendi ootustele. Kuna töö autoril pole olnud võimalust vene lasteaedade töötingimuste ja -keskkonnaga lähemalt tutvuda, siis on raske öelda, kas nad on sellega tõesti väga rahul või on antud tulemus tingitud venekeelsetes lasteaedades töötava pedagoogilise personali soovimatusega kriitilisemaid seisukohti mitte välja öelda.

Lasteaia IKT alase töökeskkonnaga olid rohkem rahul uuringus osalenud eestikeelsete lasteaedade töötajad. Siinkohal võib järeldada, et eestikeelsed lasteaiad on ka tööks vajalike IKT vahenditega paremini varustatud.

Võimalusi rääkida kaasa oluliste otsuste tegemisel ja olla kaasatud kogu kollektiivi puudutavate muudatuste läbiviimisel hindasid paremateks venekeelsete lasteaedade töötajad. Antud tulemus võib olla tingitud sellest, et venekeelsete lasteaedade töötajad on aktiivsemad suhtlejad, mida võiks selgitada kultuuriliste eripäradega. Kultuuriliste eripäradega võiks

selgitada ka venekeelse lasteaia töötajate kõrgemaid hinnanguid oma suhetele juhtkonna, oma rühma teise õpetaja ja õpetajat abistava töötaja vahel.

Samuti hindasid venekeelse lasteaia töötajad oma koostööd kolleegide ja direktoriga paremaks kui eestikeelsete lasteaedade töötajad. Tuginedes Fosterile (2002), kes rõhutab, et inimestevahelistes suhetes esineb venelastel tugev vajadus organisatsiooni ja struktuuri järele, kus võim ja autoriteet tulevad ülaltpoolt võib järeldada, et venekeelsete lasteaedade töötajad suhtuvad vähem kriitiliselt oma juhtkonda.

Paberdokumendid olid olulisemateks informatsiooni saamise allikateks eestikeelsete lasteaedade töötajatele, venekeelsete lasteaedade töötajad aga väitsid, et nad saavad informatsiooni rohkem elektrooniliselt. Samas ilmnes tulemustest, et IKT alase töökeskkonnaga olid rohkem rahul eestikeelsete lasteaedade töötajad. Siit võib järeldada, et elektroonilised informatsioonikanalid on venekeelsete lasteaedade töötajatele väga olulised. Võib oletada, et venekeelses lastaias töötav vastaja kasutab info saamise allikatena ka isiklikus kasutuses olevaid IKT- vahendeid, mis võimaldavad kiiremini ja parema informatsiooni kättesaamist.

Võrreldes eestikeelsete lasteaedadega ei peetud venekeelsetes lasteaedades ülekoormatud õppekava kuigi oluliseks pingesallikaks, samuti olid väiksemateks pingesallikateks suhted juhtkonna ja kolleegidega. Siit võib järeldada, et nende lasteaedade õppekavasid ei peeta nii ülekoormatuks ja koostöö juhtkonna ning kolleegidega on hea. Viimast võiks jällegi selgitada venelaste kultuuriliste eripäradega.

Venekeelsete lasteaedade töötajad olid eesti kolleegidest rohkem märkinud, et nende tööd hinnatakse ja antakse selle kohta ka tagasisidet. Samas ilmnes tulemustest, et ametliku motivatsioonisüsteemi raames on tunnustatud rohkem eestikeelsete lasteaedade töötajaid. Antud tulemuste lahknevus võib olla tingitud taaskord kultuurilistest erinevustest. Kuna tulemustest ilmnes ka asjaolu, et kõigis lasteaedades on küll tunnustussüsteem, aga venekeelsete lasteaedade töötajad ei tunneta, et neid oleks selle raames väga sageli tunnustatud, võib antud tulemuste taustal oletada, et töötajaid ei motiveeri niivõrd mingite kindlate kriteeriumite alusel tööle tagasiside saamine vaid kohene ja tunnustav hinnang oma tööle.

Tööd lasteaiaõpetajana hindasid pisut kõrgemalt venekeelsete lasteaedade õpetajad, kes pidasid oma tööd eestikeelsete lasteaedade õpetajatest huvitavamaks ja eneseteostusvõimalusi pakkuvamaks. Võib järeldada, et neile meeldib lasteaiaõpetaja elukutse. Samas võib venekeelsetes lasteaedades töötavate töötajate suurem tööga rahulolu olla tingitud ka asjaolust, et neil on võimalus töötada emakeelses keskkonnas. Enamus

venekeelsete lasteaedade töötajatest kaldusid eestikeelsete lasteaedade töötajatest olema lojaalsemad jagades veendumust, et töötaksid oma lasteaias ka aastate pärast. Venekeelsete lasteaedade töötajad olid oma tööga lasteaias eestlastest rohkem rahul ja nad leidsid, et see annab neile turvatunde ja positsiooni ühiskonnas.

Järgmisena võrdleme **Tartu keskosa ja äärealade lasteaedade õpetajate arvamusi**. Keskosa lasteaedade (Kesklinn, Ülejõe, Karlova, Tammelinn ja Tähtvere) töötajad olid võrreldes mujal asuvate lasteaedadega (Lisa 1) vähem rahul oma tööruumide ja olmetingimustega. Antud tulemus võib olla tingitud sellest, et keskosa piirkonnas asuvad lasteaiahooned on varem ehitatud (Lisa 1) ja seal olevad tööruumid ja olmeruumid ei vasta töötajate ootustele.

Keskosa lasteaedade töötajad hindasid paremaks oma võimalusi rääkida kaasa oluliste otsuste tegemisel, töökohas toimuvate muudatuste läbiviimisel ja olid enam veendunud lasteaias läbiviidavate pedagoogilist personali puudutavate muudatuste kooskõlastamises pedagoogilises nõukogus. Siit võib järeldada, et kuna selles piirkonnas on enamuses väiksemad lasteaiad (Lisa 1), siis on ka lasteaias olevad kollektiivid väiksemad. Kollektiivi väiksuse ja sellest tuleneva töökollektiivi kompaktsuse tõttu osutub lihtsamaks otsuste tegemisele ja töökohas toimuvate muudatuste läbiviimisele haarata kogu kollektiiv. Samas hindasid keskosa lasteaedade töötajad oma suhteid juhtkonnaga mõnevõrra halvemaks kui teiste lasteaedade töötajad.

Linnaservas tegutsevate lasteaedade töötajad olid linna keskosas tegutsevates lasteaedades töötavatest kolleegidest rohkem veendunud, et neil on aktiivne hoolekogu, kes suudab mõjutada lasteaias toimuvat. Siit võib järeldada, et äärealal olevas lasteaias on rohkem aktiivsemaid lapsevanemaid, kes osalevad lasteaias hoolekogu töös.

Vastajate hinnangul on viimastel aastatel hariduselus toimunud muudatused muutnud lasteaias õpetajate tööd linna keskosas lasteaedades vähem positiivselt kui ülejäänud Tartu lasteaedades. Siit võib järeldada, et äärealade lasteaedade töötajad suhtuvad hariduselus toimunud muudatustesse positiivsemalt.

Kindlus ja turvatunne töökoha säilimise osas oli linnaservas asuvates lasteaedades kõrgem, ka võimaldas lasteaias juhtkond osaleda neil arenguks olulistel koolitustel rohkem kui keskosa lasteaedade töötajatel. Sellest võib järeldada, et äärealade lasteaedades on töötajate ja juhtkonna vahelised suhted paremad. Toetav juhtkond võimaldab töötajatel koolitustel osalemist. Võrreldes ülejäänud lasteaedadega tekitasid keskosa lasteaedade töötajates rohkem pingeid ebarahuldavad suhted juhtkonnaga ja ebakindlus töökoha säilimise osas. Siit võib

järeldada, et kesklinna lasteaedades on töötajate ja juhtkonna vahelised suhted pingelisemad ja see võib tekitada töötajates töökoha säilimise osas ebakindlust.

Regressioonanalüüsis ilmnes, et oma lasteaedu teistele eeskujuks seadma kalduvad rohkem hea pingetaluvusega väiksemate kollektiivide töötajad, keda on ka lasteaias olemasoleva motivatsioonisüsteemi raames tunnustatud. Võib öelda, et lisaks lasteaiatastandile mängivad siin rolli ka indiviiditasandi tegurid. Igapäevaselt ettetulevate probleemide lahendamisel on pedagoogi jaoks oluline oskus ilma läbi põlemata nendega toime tulla. Töötajate lojaalsust suurendab ka juhtkonnapoolne tunnustus ning väiksemates lasteaedades paistavad hinnatud töötajad ka paremini välja. Regressioonanalüüsist selgus samuti, et lasteaiatöötaja ametile lojaalsed ja lasteaias töötamisega rohkem rahul on enda pingetaluvust heaks hinnanud kesklinna lasteaedade töötajad ning võrreldes 55 aastastest vanemate töötajatega oli noorimatel, kuni 39- aastastel töötajatel suurem tõenäosus ametivahetuseks. Siingi kinnitust leidnud pingetaluvus osundab, et tegemist on lasteaias töötava pedagoogi jaoks olulise individuaalse tasandi eripäraga. Lasteaias asukoht kesklinnas seostub paremini arenenud infrastruktuuri lähedusega, väljakujunenud organisatsioonikultuuriga ja töötajatel on tõenäoliselt mugavam tööle liikuda. Noorimad vastajad pole veel oma edasise töökarjääri suhtes lõplikku otsust langetanud. Nende kahe rahulolu dimensiooni analüüs võimaldas kõrvutada lasteaiatastandi motivaatoreid indiviiditasandi omadega.

Viiendas uurimisküsimuses võrreldakse **millistes aspektides erineb Tartu linna lasteaiatöötajate ja Tartu linna üldhariduskoolide õpetajate tööga rahulolu.**

Tartu linna üldhariduskoolide õpetajate 2015 aasta uuringutulemustega (Murakas, 2015) võrreldakse vaid Tartu linna lasteaiatöötajate hinnanguid. Selgus, et mõlemas uuringus osalenud õpetajad hindasid tööga rahulolu paljusid aspekte enam-vähem võrdselt, kuid mõnes aspektis esines ka erinevusi.

Hinnangute võrdlusest selgus, et valdav osa kooliõpetajatest hindas oma kollektiivis valitsevat sisekliimat väga heaks ja lasteaiatöötajad pigem heaks. Tööl valitsevat sisekliimat kujundavad oma olemusega kõik kollektiivi liikmed. Head töötajate vahelised suhted ja austus kaastöötaja vastu panevad aluse kollektiivis olevatele headele suhetele. Seda võib järeldada ka uuringutulemuste võrdlusest, mille kohaselt hindasid mõlemas uuringus osalejad koostööd õppealajuhatajaga väga heaks. Siit võib järeldada, et õppealajuhataja roll on õpetajat toetav, mis on loonud eeldused tööga rahulolu saavutamiseks.

Tihe koostöö kodu ja haridusasutuste vahel loob paremad suhted ka õpetajate ja lapsevanemate vahel. Koostöö lastevanematega on mõlemas uuringus osalenud vastajate

hinnangul väga hea. Koostöö lastevanematega on sätestatud ka Koolieelse lasteasutuse seaduses (1999), kus märgitakse, et pedagoogid loovad tingimused laste kasvamiseks ja arenemiseks vastastikusel lugupidamisel ning üksteisemõistmisel laste ja nende vanematega.

Mõlemas uurimuses osalenud hindasid koostööd kolleegidega mõnevõrra erinevalt. Lasteaiaõpetajad hindasid oma suhted kolleegidega väga headeks. Samas jagas kooliõpetajate seas sellist arvamust vaid üsna väike osa vastajatest, enamuse neist hindas suhteid pigem headeks. Autor arvab, et lasteaiaõpetajate kõrgemad hinnangud oma suhetele kolleegidega on tingitud nende töö iseloomust. Kuna lasteaiaõpetaja töötab kogu aeg koos õpetaja abi ja teise õpetajaga, siis peavad neil meeskonnana olema ühised eesmärgid, mida täita. Kooliõpetaja töötab klassis üksinda ja vastutab püstitatud eesmärkide täitmise eest ise.

Õpetajaameti mitmeid erinevaid külgi hinnates märkisid mõlemas uuringus osalejad, et neile on antud piisavalt eneseteostusvõimalusi, samuti rõhutati väga kõrgelt organisatsiooni väärtuste sobivust oma personaalsete väärtustega. Juhtkonnapoolset kohtlemist hindas õiglaseks enamuse mõlemas uuringus osalenutest. Võib järeldada, et kui asutuse juhi juhtimisstiil on töötajatele sobiv, siis on nende suhtumine oma töökeskkonda ka positiivsem, mis leidis ka mõlemas uuringus kinnitust.

Muudatused hariduselu korralduses on siiski tekitanud vastajates mõningast ebakindlust töökoha säilimise osas. Enamuse mõlemas uuringus osalenud vastajatest tunneb kindlust oma töökoha säilimise osas, kuid samas on ka arvestatav hulk vastajaid, kellel see puudus.

Lasteaiaõpetajate hinnangutest selgus, et liigne paberimajandus tekitab neis tööpingeid, kooliõpetajate jaoks oli tegu mõningal määral vähem olulise probleemiga. Lasteaiaõpetajatel on enamasti vaja täita kohustuslik dokumentatsioon, mis on üldjuhul paberikandjal, kuid kui mõni lasteaed on liitunud E-lasteaiaga, siis neil on ka pabermajandust vähem.

Uuringutes osalenud vastajatevahelised erinevused tulid välja ka hinnangutest töökoormusele. Valdav enamuse lasteaiaõpetajatest leidis, et nende töökoormus on neile jõukohane. Suur osa kooliõpetajate uuringus osalenud vastajatest hindas samuti töökoormust endale jõukohaseks, kuid samas oli märkimisväärne osa õpetajaid, kes väitsid, et koolis olev töökoormus ei ole neile jõukohane. Mõlemas uuringus osalenud vastajad tõdesid, et üheks motivaatoriks on positiivse tagasiside saamine nii lastelt, lapsevanematelt, kolleegidelt kui ka juhtkonnalt.

Pidev ajapuudus oli pigem pingevallikaks kooliõpetajatele. See võib olla tingitud ülekoormatud õppekavast, mida nimetas pingevallikana enamuse kooliõpetajatest. Uuringus

osalenud lasteaiaõpetajate hinnangul on eelnimetatud probleemidest tingitud pinged mõnevõrra väiksemad.

Suhteid juhtkonna ja kolleegidega hindasid mõlemas uuringus osalenud vastajad headeks. Ebarahuldavaks peab suhteid väike osa vastajatest. Paremate töötajate vaheliste suhete loomiseks on oluline nende kaasamine organisatsiooni otsustamisprotsessidesse (Chen & Gogus, 2008). Õpetajate tööroõmu suurendavatest teguritest hinnati mõlemas uuringus osalenute poolt väga kõrgelt juhtkonnapoolset toetust probleemide lahendamisele ja juhtkonnapoolset sisulise tagasiside andmist.

Füüsilise õpikeskkonna kaasajastamist hindasid kooliõpetajad lasteaiaõpetajatest veidi kõrgemalt. Siit võib järeldada, et koolides on kaasaegsem füüsiline õpikeskkond kui lasteaias. Tänapäeval peetakse väga oluliseks IKT alase keskkonna kaasajastamist. Seda hindasid mõlemates uuringutes osalenud heaks.

Vahetult lastega teostatavat õppe- ja kasvatustööd hindas olulise töörahulolutegurina enamus mõlemas uuringus osalenutest. Saadud vastuste alusel võib järeldada, et koos kolleegidega õpetavad nii lasteaia- kui ka koolilapsi armastavad ja oma tööst lugupidavad õpetajad muutuvad ja arenevas töökeskkonnas.

Kokkuvõte

Tartu linna lasteaedade õppe- ja kasvatustööd läbiviiva pedagoogilise personali rahulolu oma töökeskkonnaga 2016. aasta küsitlusuuringu andmete alusel

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas ühiskonnas toimunud muudatused on kujundanud Tartu linna lasteaedade töökorraldust ja töökultuuri, mis omakorda on mõjutanud lasteaias töötava õppe- ja kasvatustööd läbiviiva pedagoogilise personali rahulolu oma töökeskkonnaga.

Andmed koguti kvantitatiivse küsitluse abil, kasutades nii veebivormi kui paberkujul anketeerimist. Mõõtevahendi aluseks oli AS Resta poolt koostatud lasteaedade sisehindamise ankeet, mida magistritöö autor uuringu tarbeks modifitseeris. Selle käigus lisati AS Resta poolt välja töötatud ankeedile küsimusi ka 2015. aastal läbiviidud Tartu õpetajate uuringust, mis andis võimalusi ka mõningaid lasteaiaõpetajate hinnanguid selle uuringu tulemustega võrrelda. Saadud andmed töödeldi programmide SPSS ja MS Excel abil. Valimisse kuulus kokku 419 Tartu linna lasteaedade õppe- ja kasvatustööd läbiviiva pedagoogilise personali töötajat 29st lasteaiast.

Töös otsiti vastuseid viiele uurimisküsimusele. Uuringutulemuste analüüsitulemuste tõlgendamisel lähtuti põhiliselt Herzbergi teooria hügieeni- ja motivatsioonifaktoritest. Lisaks üldjaotustele võrreldi väiksemates (kuni 6-rühma) ja suuremates (7 ja enam rühma); eesti- ja venekeelsetes ning Tartu erinevates piirkondades tegutsevate lasteaedade töötajate hinnanguid ja analüüsiti lasteaeda tööle tuleku soovitamise ning lasteaia töötaja ameti vahetamise tõenäosust prognoosivaid tegureid.

Uuringus osalenute poolt antud hinnangute põhjal võib järeldada, et Tartu linna lasteaedades on loodud õpetajatele stabiilne töökeskkond, selged ja arusaadavad tööülesanded, mis loovad turvatunde. Lasteaiaõpetajad ja õpetajat abistavad töötajad hindavad oma töökeskkonda ja seal olevaid tingimusi ja võimalusi headeks ja väga headeks. Antud uurimustöö annab esmase ülevaate lasteaias töötava õppe- ja kasvatustööd läbiviiva pedagoogilise personali hinnangutest oma töökeskkonnale. Uuringust saadud tulemusi saab võtta aluseks edaspidistes uurimustes.

Võtmesõnad: tööga rahulolu ja töötamist motiveerivad tegurid, tööväärtused, lasteaiad, lasteaiaõpetajad, Tartu, küsitlusuuring.

Summary

Satisfaction with work environment in Tartu kindergartens among the teaching staff on the basis of 2016 survey data

The objective of this MA thesis is to study factors that enhance job satisfaction and arouse discontent among kindergarten teachers and their assistants.

Data were collected with modified questionnaire that was initially designed for the internal assessment of kindergartens by data analytics company Resta. Developing that questionnaire with adding some items from 2015 teachers' survey opened possibility to compare results of these two studies. In total 29 Tartu kindergartens were studied. Standardized questionnaires were filled by 419 respondents.

Questionnaire included different items to measure different aspects of the work environment of kindergarten teachers and their assistants. In total five survey questions were formulated. First of them focuses on the satisfaction with work environment among kindergarten teachers and their assistants; second on the factors that motivates them to work on kindergarten; third on the satisfaction with the management of kindergartens, involvement in the decisions making process and participation in the development activities possibilities; fourth on the differences of work satisfaction in the different type of kindergartens and last on the comparisons of work satisfaction between teachers in kindergarten and schools. Cooperation and good relations with colleagues were evaluated highly by respondents, who also endorsed development opportunities in the kindergarten. Their approval to working conditions and organization of working time was much weaker.

Keywords: work satisfaction, work motivation, work values, kindergartens, kindergarten teachers, Tartu, survey research.

Tänuõnad:

Täna uurimuses osalenud Tartu linna lasteaiaõpetajaid ja õpetajat abistavaid töötajaid, kes võtsid vaevaks ning olid nõus antud uurimuse ankeedile vastama. Suurim tänu minu perekonnale, lähematele ja kaugematele kolleegidele igakülgse toetuse ja mõistva suhtumise eest.

Autorsuse kinnitus:

Kinnitan, et olen koostanud käesoleva lõputöö ise ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Kasutatud kirjandus

- Allik, M. (2012). *Lasteaiaõpetajate motiveeritus ja tajutud toetus töökeskkonnas*. Publitseeritama magistritöö Tartu Ülikool.
- Bakotić, D., Babić, T. (2013). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science* 4 (2), 206- 213.
- Bloom, P. J. (2005). A blueprint for action: Achieving center- based change through staff development. *Lake Forest, IL: New Horizons*.
- Brooks, I. (2008). *Organisatsioonikäitumine. Üksikisik, rühm ja organisatsioon*. Tallinn: Tänapäev.
- Burkovičová, R. (2016). Motivation to Become a Preschool Teacher. *The New Educational Review* 43 (1), 181- 192.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Press.
- Chen, G., Gogus, C. I. (2008). Motivation in and of Work Teams: A Multilevel Perspective. Kanfer, R. Chen, G., Pritchard, R. D. (toim.). *Work Motivation: Past, Present, and Future* (285- 317) London: Routledge.
- Erirühmad lasteasutustes* (s.a). Külastatud aadressil: <http://www.tartu.ee/et/eriryhmad>
- Ester, P., Braun, M., Vinken, H. (2006). Eroding Work Values? Ester, P., Braun, M., Mohler, P. (toim.). *Globalization, Value Change, Generations* (89- 113). Leiden, Boston: Brill.
- Foster, D. (2002). *Euroopa riikide etikett ja tavad*. Venemaa. Tallinn: Ersen.
- Furnham, A. (2002). *The Psychology of Behaviour at Work, 2nd ed.*, Psychology Press, London.
- Furnham, A., Eracleous, A., Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology* 24 (8), 765- 779.
- Hackman, J. R. (1992). Group influences on individuals in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (toim.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (199- 267). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Haridussilm* (s.a.) Külastatud aadressil: <http://haridussilm.ee/>
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate your employees? *Harvard business review* 46 (1), 53- 62.
- Hulin, C. L., Judge, T. A. (2003). Job attitudes. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (toim.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (255- 276). Hoboken, NJ: Wiley.

Judge, T. A., Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. *The science of subjective well-being* (393- 413). New York: Guilford Press.

Kollektiivleping nr 13. (2016). Külastatud aadressil:

<http://www.tartu.ee/sites/default/files/uploads/Haridus%20ja%20lapsed/Pedagoogile/Kollektiivleping%202016.pdf>

Kooli ja lasteaia hoolekogu moodustamise kord ja töökord. (2010). *Riigi Teataja IV*, 14.09.2012, 35. Külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/414092012035>

Koolieelse lasteasutuse nõustamise tingimused ja kord sisehindamise küsimustes (2013). *Riigi Teataja I*, 03.09.2013, 22. Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/13213220?leiaKehtiv>

Koolieelse lasteasutuse pedagoogide kvalifikatsiooninõuded (2013). 36. Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/103092013036?leiaKehtiv>

Koolieelse lasteasutuse personali miinimumkoosseis. (2015). *Riigi Teataja I*, 23.09.2015, 1.

Külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/123092015001>

Koolieelse lasteasutuse seadus. (1999). *Riigi Teataja I 1999*, 27, 387. Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015022?leiaKehtiv>

Lam, C. F., Gurland, S. T. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined workmotivation? *Journal of Research in Personality* 42 (4), 1109-1115.

Lam, S., Wing-yi, R., Choy, H. C. (2009). School support and teacher motivation to implement project-based learning. *Learning and Instruction* 20, 487- 497.

Tartu Lasteaed Annike. (2013). *Arengukava*. Külastatud aadressil:

[http://info.raad.tartu.ee/webaktid.nsf/0/64BAFB104B44D5E9C2257D710032ED64/\\$FILE/lisa%20tlvm2014012800014.pdf](http://info.raad.tartu.ee/webaktid.nsf/0/64BAFB104B44D5E9C2257D710032ED64/$FILE/lisa%20tlvm2014012800014.pdf)

Tartu Lasteaed Kelluke. (2013). *Arengukava*. Külastatud aadressil:

[http://info.raad.tartu.ee/webaktid.nsf/0/54CF6800F07EDC93C2257D71004AC845/\\$FILE/lisa%20tlvm2013121000027.pdf](http://info.raad.tartu.ee/webaktid.nsf/0/54CF6800F07EDC93C2257D71004AC845/$FILE/lisa%20tlvm2013121000027.pdf)

Tartu Lasteaed Kivike. (2013). *Arengukava*. Külastatud aadressil:

[http://info.raad.tartu.ee/webaktid.nsf/0/E7D81E9E31D729E6C2257D710032EBC1/\\$FILE/lisa%20tlvm2014012800016.pdf](http://info.raad.tartu.ee/webaktid.nsf/0/E7D81E9E31D729E6C2257D710032EBC1/$FILE/lisa%20tlvm2014012800016.pdf)

Tartu Lasteaed Mõmmik. (2013). *Arengukava*. Külastatud aadressil:

[http://info.raad.tartu.ee/webaktid.nsf/0/B72AE95DCD00F716C2257D71004AD952/\\$FILE/lisa%20tlvm2013120300024.pdf](http://info.raad.tartu.ee/webaktid.nsf/0/B72AE95DCD00F716C2257D71004AD952/$FILE/lisa%20tlvm2013120300024.pdf)

Tartu Lasteaed Poku. (2016). *Arengukava*. Külastatud aadressil:

[http://info.raad.tartu.ee/webaktid.nsf/0/4A964B928147195DC2258074003753AA/\\$FILE/lisa%20tlvm2016112200024.pdf](http://info.raad.tartu.ee/webaktid.nsf/0/4A964B928147195DC2258074003753AA/$FILE/lisa%20tlvm2016112200024.pdf)

Lasteaia küsimustik töötajatele (s.a). AS Resta poolt koostatud soovituslik rahuloluküsitlus.

Külastatud aadressil: <http://www.eformular.com/samples/lasteaia-personali-rahulolu.html#stay>

Lapsehoidja kutsestandard 4. tase (2016). Külastatud aadressil:

<http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10622201>

Laumets, S. (2014). *Personali töörahulolu väljaselgitamine Elva lasteaed Murumuna näitel*.

Publitseerimata bakalaureusetöö. Tartu: Eesti Maaülikool.

Lihtmaa, A. (2016). Alusharidus. *Ülevaade haridussüsteemi välishindamisest 2015/2016*.

õppeaastal. Külastatud aadressil:

https://www.hm.ee/sites/default/files/ulevaade_haridussusteemi_valishindamisest_2015-2016_oa.pdf.pdf

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? – *Organizational Behavior and Human Performance* 4, 309- 336.

Locke, E.A. (1976), “The nature and causes of job satisfaction”, Dunette, M.D. (toim.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1297- 1350), Chicago: Rand McNally.

Lopez, H. (2009). The motives for cooperation in work organizations. - *Journal of Institutional Economics* (315- 338). London: The JOIE Foundation.

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

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review* 50, 370- 396.

Külastatud aadressil: [https://docs.google.com/file/d/0B-5-](https://docs.google.com/file/d/0B-5-JeCa2Z7hNjZlNDNhOTEtMWNkYi00YmFhLWI3YjUtMDEyMDJkZDExNWRm/edit)

[JeCa2Z7hNjZlNDNhOTEtMWNkYi00YmFhLWI3YjUtMDEyMDJkZDExNWRm/edit](https://docs.google.com/file/d/0B-5-JeCa2Z7hNjZlNDNhOTEtMWNkYi00YmFhLWI3YjUtMDEyMDJkZDExNWRm/edit)

Mayo, A. (2004). Ettevõtte inimväärtus: Kuidas mõõta ja juhtida inimkapitali. Tallinn: Pegasus.

Mortimer, J. T., Lorence, J. (1995). Social psychology of work. Cook, K. S., Fine, G. A., House J. S. (toim.). *Sociological Perspectives on Social Psychology* (497- 523). Massachusetts, Needham Heights: Allyn and Bacon.

Murakas, R. (2015). *Tartu õpetajate uuring 2015. Ülevaade uuringutulemustest ja võrdlus 2010. aastal teostatud linna õpetajate uuringuga*. Tartu: Tartu LV haridusosakond.

Ogiwara S. (2006). Job Satisfaction Among Physiotherapists in Ishikawa Prefecture, Japan. *J Phys Ther Sci*; 18: 127- 132.

- Papanastasiou, E. C., Zembylas, M. (2006). Job satisfaction variance among public and private kindergarten school teachers in Cyprus. *International Journal of Educational Research* 43, 147- 167.
- Rast, S., Tourani, A. (2012). Evaluation of Employees' Job Satisfaction and Role of Gender Difference: An Empirical Study at Airline Industry in Iran. *International Journal of Business and Social Science* 3 (7), 91- 100.
- Reeve, J., Su, Y. L. (2014). Teacher Motivation. Editor-in-Chief Peter E. Nathan. *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory* (349- 359).
- Rämmer, A. (2011). Soolised erinevused sõjajärgse ja võitjate põlvkonna tööväärtustes. *Ariadne Lõng: nais- ja meesuuringute ajakiri*, 11 (1/2), 69- 100.
- Saarniit, J. (2000). Väärtusteadvus ja selle muutused. *Eesti Noorsooraport: Eesti noorsoopoliitika ülevaade* (217- 225). Tallinn: EV Haridusministeerium.
- Saksakulm, T. (1983). *Tööstuspsühholoogia*. Tallinn: Valgus.
- Secară, C. G. (2014). Job- between stability and satisfaction. *Economics, Management, and Financial Markets* 9 (4), 318-322.
- Skaalvik, E., Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education* 27, 1029- 1038.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction In Work And Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Koolieelsed lasteasutused (s.a.)* külastatud aadressil <https://www.tartu.ee/et/koolieelsed-lasteasutused>
- Tervisekaitseinspektorid koolieelse lasteasutuse maa-alale, hoonetele, ruumidele, sisustusele, sisekliimale ja korrashoiule (2011). *Riigi Teataja I, 11.10.2011, 3*. Külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/111102011003>
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. (1999). *Riigi Teataja I, 1999, 60, 616* külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/12883561?leiaKehtiv>
- Vadi, M. (2004). *Organisatsioonikäitumine*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Vaikka, E. (2016). *Lasteaiaõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurid Tartu lasteaedade näitel*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tartu: Tartu Ülikool.
- Wagner, B. D., French, L. (2010). Motivation, Work Satisfaction, and Teacher Change Among Early Childhood Teachers. *Journal of Research in Childhood Education*, 24 (2), 152- 171.
- Weiqi, C. (2008). The Structure of Secondary School Teacher Job Satisfaction and Its Relationship with Attrition and Work Enthusiasm. *Chinese Education and Society* 40 (5), 17- 31.

Õpetaja kutsestandard 6. tase (2013). Külastatud aadressil:

<http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10494424/pdf/opetaja-tase-6.1.et.pdf>

Üksvärav, R. (2010). *Organisatsioon ja üksikisik*. Tallinn: Tea Kirjastus.

Lisa 1. Tartu linna lasteaia algusaeg, rühmade arv, õppekeel ja asukoht. Tabel on autori koostatud Tartu linna kodulehel, lasteaedade kodulehel ja lasteaedade arengukavades olevate andmete alusel.

Lasteaed alustas tööd	Rühmade arv	Õppekeel	Tartu linna lasteaed	Linnaosa, kus lasteaed asub
1941	4	eesti	Tartu Lastesõim Mesipuu on alates 1.08.2014 Naerumaa lasteaed	Kesklinn
1944	4	eesti	Nukitsamees	Tähtvere
1950	6	eesti	Midrimaa	Kesklinn
1957	3	eesti	Sirel	Ülejõe
1958	6	eesti	Tartu Kesklinna Lastekeskus	Kesklinn
1958	3	eesti	Päkapikk on alates 1.08.2014 Naerumaa lasteaed	Kesklinn
1961	7	eesti	Karoliine	Karlova
1962	4	eesti	Tõruke	Tammelinn
1963	11	eesti	Sass	Kesklinn
1964	8	eesti	Meespea	Veeriku
1965	12	eesti	Kivike	Ülejõe
1968	13	eesti	Ristikhein	Ropka
1968	12	vene	Annike	Ülejõe
1969	6	eesti	Helika	Karlova
1971	6	eesti	Rukkilill	Ropka
1972	11	eesti	Päsupesa	Annelinn
1975	12	eesti	Poku	Annelinn
1976	12	eesti	Kröll	Annelinn
1977	15	eesti	Maarjamõisa lasteaed	Maarjamõisa
1981	14	eesti	Tähtvere	Tähtvere
1982	14	eesti	Piilupesa	Ropka
1983	13	eesti	Triinu ja Taavi	Annelinn
1985	13	eesti	Hellik	Ränilinn
1985	13	vene	Kelluke	Annelinn
1986	13	eesti	Kannike	Veeriku
1989	12	eesti ja vene	Mõmmik	Annelinn
1993	4	eesti	Ploomike	Ropka
2008	6	eesti	Lotte	Jaamamõisa
2009	6	eesti	Sipsik	Annelinn
2010	6	eesti	Klaabu	Raadi- Kruusamäe
2014	7	eesti	Naerumaa Naerumaa lasteaed tekkis Tartu Lasesõim Mesipuu ja Tartu Lasteaed Päkapikk liitmisel	Kesklinn

Lisa 2. Tartu lasteaiaõpetajate 2016 aasta uuringu küsimustik.

Tartu lasteaiaõpetajate küsitlus 2016

Lugupeetud lasteaiaõpetaja!

Tartu Linnavalitsuse haridusosakond viib läbi uuringut Tartu linna lasteaiaõpetajate seas, et selgitada välja õpetajate rahulolu oma tööga ja saada ülevaadet lasteaiaõpetaja tööga seotud probleemidest. Uuringu tulemuste alusel loodame Teid Teie töös edaspidi paremini abistada.

Uuringus osalemiseks palume Teil vastata järgnevalt esitatavatele küsimustele. Iga küsimuse juures märkige ära sobivaim vastusevariant või kirjutage tekstiline vastus selleks ettenähtud kohta. Juhul, kui Te töötate mitmes lasteaias, täitke küsimustik sellest lasteaiast lähtuvalt, kus Teie töökoormus on suurim.

Küsimustele vastamine ei tohiks üldjuhul võtta aega üle paarikümne minuti. Täidetud ankeet pange palun Teile koos ankeediga antud margistatud ümbriku ja saatke posti teel Tartu Linnavalitsuse haridusosakonnale.

Teie antud vastused on konfidentsiaalsed, uuringu kokkuvõtetes esitatakse neid ainult üldistatult ja anonümiseeritud kujul. Haridusosakonna töötajatel ega Teie lasteaia juhtkonnal ei ole ligipääsu Teie antud üksikvastustele, küsitlusvormi haldavad ja andmetöötuse teostavad Tartu Ülikooli sotsioloogid.

Kui Teil on uuringu kohta täiendavaid küsimusi, võtke palun ühendust haridusosakonna peaspetsialisti Katrin Parvega (telefon 736 1422, e-post katrin.parv@raad.tartu.ee).

Ootame Teie vastuseid hiljemalt 31. märtsiks.

Vastamise eest ette tänades,

Riho Raave, haridusosakonna juhataja

I Töötingimused

Hinnake oma nõustumist järgnevate väidetega lasteaia kohta, kus Te töötate.

Palun valige sobivaim vastus igas reas!

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Olen neutraalne	Pigem pole nõus	Pole üldse nõus	Ei oska vastata
Olen rahul meie lasteaia tööruumidega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen rahul meie lasteaia õuealaga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen rahul meie lasteaia olmetingimustega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mul on olemas kaasaegsed vahendid, et teha oma tööd hästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen rahul lasteaia psühhosotsiaalse keskkonnaga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu tööülesanded on arusaadavalt määratletud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Olen neutraalne	Pigem pole nõus	Pole üldse nõus	<i>Ei oska vastata</i>
Olen rahul meie lasteaia tööaja korraldusega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen rahul meie lasteaia info- ja kommunikatsioonitehnoloogia alase töökeskkonnaga (arvutid, tarkvara, õpivahendid jne)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kui Te soovite lisada täiendavaid mõtteid ja hinnanguid seoses töötingimustega lasteaias, siis palun kirjutage need siia!

II Lasteaia juhtimine ja selles osalemine

Hinnake oma nõustumist järgnevate väidetega lasteaia kohta, kus Te töötate.

Palun valige sobivaim vastus igas reas!

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Olen neutraalne	Pigem pole nõus	Pole üldse nõus	<i>Ei oska vastata</i>
Mul on võimalus kaasa rääkida oluliste otsuste tegemisel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lasteaias toimuvate muudatuste läbiviimisel on kaasatud kogu kollektiiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lasteaias läbi viidavad pedagoogilist personali puudutavad muudatused kooskõlastatakse pedagoogilises nõukogus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kui Te soovite lisada täiendavaid mõtteid ja arvamusi seoses Teie lasteaia juhtimisega, siis palun kirjutage need siia!

Mida saaks Teie arvates juhtkonna poolt lasteaias teha, et lasteaiaõpetajate tööd paremaks muuta ja nende töökoormust suurendada?

Palun valige sobivaim vastus igas reas!

	Eelkõige	Ka seda	Seda mitte	Ei oska vastata
Juhtkonna poolt tööle sisulise tagasiside andmine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Juhtkonnapoolne toetus probleemolukordade lahendamisel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vahetult lastega teostatava õppe- ja kasvatustöö (nn „kontakttunnid“) hetkel kehtivate ajaliste normide järgimine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Füüsilise õpikeskkonna (ruumid jne) kaasajastamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia alase keskkonna (arvutid, tarkvara, õpivahendid jne) kaasajastamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Täidetava dokumentatsiooni vähendamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mida lisaks eelnenule veel teha annaks? Palun kirjutage!

III Suhted ja koostöö lasteaias

Millised töötajad on olemas selles rühmas, kus Te töötate?

- Töötan rühmas, kus töötab **kaks lasteaiaõpetaja ja õpetaja abi**
- Töötan rühmas, kus töötab **üks lasteaiaõpetaja, üks õpetajat abistav töötaja ja õpetaja abi**
- Töötan rühmas, kus töötab **üks lasteaiaõpetaja ja kaks õpetajat abistavat töötajat**
- Muu variant (palun kirjutage!)

Hinnake oma nõustumist järgnevatel väidetel lasteaia kohta, kus Te töötate.

Palun valige sobivaim vastus igas reas!

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Olen neutraalne	Pigem pole nõus	Pole üldse nõus	Ei oska vastata
Meie lasteaia töökollektiivis on avatud õhkkond	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu suhted juhtkonnaga on head	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhted minu ja rühma teise õpetaja/ õpetajat abistava töötaja vahel on head	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Olen neutraalne	Pigem pole nõus	Pole üldse nõus	<i>Ei oska vastata</i>
Minu ja õpetaja abi suhted on valdavalt head	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu ja lastevanemate suhted on valdavalt head	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meie lasteaias ollakse sallivad kõigi suhtes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meie lasteaed hoolib oma töötajatest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hinnake oma nõustumist järgnevate väidetega lasteaia kohta, kus Te töötate.

Palun valige sobivaim vastus igas reas!

	Nõustun täielikult	Pigem nõustun	Pigem ei nõustu	Ei nõustu üldse	<i>Ei oska/ei saa hinnata</i>
Mul on hea koostöö enamiku kolleegidega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mul on hea koostöö õppealajuhatajaga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mul on hea koostöö direktoriga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mul on hea koostöö lapsevanematega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mida võiks lasteaias koostöö arendamiseks täiendavalt teha? Palun kirjutage!

Kas Teie arvates on lasteaias lastevanematele korraldatavaid ühisüritusi ...

- Liiga vähe
- Piisavalt
- Liialt palju
- Ei oska hinnata*

IV Hoolekogu ja pedagoogiline nõukogu

Hinnake oma nõustumist järgnevate väidetega lasteaia kohta, kus Te töotate.

Palun valige sobivaim vastus igas reas!

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Olen neutraalne	Pigem pole nõus	Pole üldse nõus	Ei oska vastata
Meie lasteaias on aktiivne hoolekogu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoolekogu suudab mõjutada lasteaias toimuvat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meie lasteaias on aktiivne pedagoogiline nõukogu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagoogilise nõukogu otsuseid täidetakse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

V Info liikumine lasteaias

Palun valige sobivaim vastus!

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Olen neutraalne	Pigem pole nõus	Pole üldse nõus	Ei oska vastata
Töö tegemiseks vajalik informatsioon jõuab minuni õigeaegselt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Milliseid allikaid Te tööalase info saamiseks kasutate?

Palun valige sobivaim vastus igas reas!

	Eelkõige	Ka seda	Seda mitte
Juhtkond	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagoogiline nõukogu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kolleegid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoolekogu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mingi muu infoallikas? Palun kirjutage!

Kas saate tööks vajalikku infot ...

	Eelkõige	Ka sealt	Sealt mitte
Suuliselt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lasteaia infostendilt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paberdokumentidest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elektroniliselt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VI Lasteaiaõpetaja ameti eri küljed

Kuivõrd olete rahul sellega, et töötate lasteaiaõpetajana?

- Väga rahul
- Pigem rahul
- Pigem ei ole rahul
- Ei ole üldse rahul
- Ei oska hinnata*

Viimastel aastatel on hariduselus toimunud palju muudatusi. Kuidas need muudatused on Teie arvates lasteaiaõpetaja tööd mõjutanud?

- Väga positiivselt
- Küllaltki positiivselt
- Ei positiivselt ega negatiivselt
- Küllaltki negatiivselt
- Väga negatiivselt
- Ei oska hinnata*

Palun kirjutage, millised hariduselu muudatused on Teie jaoks olnud positiivsed, millised negatiivsed!

Hinnake oma nõustumist järgnevate väidetega lasteaia kohta, kus Te töötate.

Palun valige sobivaim vastus igas reas!

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Olen neutraalne	Pigem pole nõus	Pole üldse nõus	<i>Ei oska vastata</i>
Mul on huvitav ja eneseteostusvõimalusi pakkuv töö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mul on kindlus- ja turvatunne töökoha säilimise osas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu töökoormus on mulle jõukohane	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Olen neutraalne	Pigem pole nõus	Pole üldse nõus	<i>Ei oska vastata</i>
Juhtkond kohtleb mind õiglaselt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lasteaia kui organisatsiooni väärtused sobivad minu väärtustega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VII Arenguvõimalused

Hinnake oma nõustumist järgnevate väidetega lasteaia kohta, kus Te töötate.

Palun valige sobivaim vastus igas reas!

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Olen neutraalne	Pigem pole nõus	Pole üldse nõus	<i>Ei oska vastata</i>
Meie lasteaias töötamine võimaldab mul kasutada oma teadmisi, oskusi ja võimeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lasteaia juhtkond võimaldab mul osaleda minu arenguks olulistel koolitustel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanud rääkida juhtkonnaga oma soovidest ja arenguvõimalustest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meie lasteaias vahetatakse töölaseid kogemusi ja teadmisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mind on kaasatud lasteaia arengukava koostamisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kui Teil on täiendavaid mõtteid seoses arengu- ja koolitusvõimalustega lasteaias, kirjutage need palun siia!

VIII Tööpinged ja nendega toimetulek

Järgnevas tabelis on ära toodud loetelu võimalikest tööpingete allikatest. Palun hinnake, kui võrd Te neid viimase poole aasta jooksul tajunud olete.

Palun valige sobivaim vastus igas reas!

	Ei tekita pingeid	Pigem ei tekita pingeid	Mõnikord tekita pingeid	Tekitab sageli pingeid	<i>Ei oska hinnata</i>
Pidev ajapuudus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ülekoormatud õppekava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Ei tekita pingeid	Pigem ei tekita pingeid	Mõnikord tekitab pingeid	Tekitab sageli pingeid	<i>Ei oska hinnata</i>
Ülemäärane paberimajandus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ebakindlus töökoha säilimise osas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ebarahuldavad suhted juhtkonnaga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ebarahuldavad suhted kolleegidega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ebarahuldavad suhted vanematega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mõni muu pingete põhjustaja? Palun kirjutage!

Kõigi inimeste elus tuleb ette pingelisemaid perioode ning nendega tulla erinevalt toime.

Kuidas Te hindate enda suutlikkust tulla toime pingetega viimase kuue kuu jooksul?

- Tulen pingetega hästi toime
- Pigem tulen pingetega toime
- Pigem ei tule pingetega toime
- Ei tule üldse pingetega toime
- Ei oska hinnata*

Kas olete kaalunud ameti vahetamist?

- Ei ole
- Vahel harva
- Mõtlen sellele sageli

Mida saaks Teie lasteaed teha, et õpetajaid rohkem toetada ja aidata neil tööpingetega paremini toime tulla? Palun kirjutage!

IX Motiveerimine ja tunnustamine

Hinnake oma nõustumist järgnevate väidetega lasteaia kohta, kus Te töötate.

Palun valige sobivaim vastus igas reas!

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Olen neutraalne	Pigem pole nõus	Pole üldse nõus	Ei oska vastata
Meie lasteaias jagatakse tunnustust hästi tehtud töö eest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen, et meie lasteaias hinnatakse minu tööd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulle antakse minu töö kohta tagasisidet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen, et lapsevanemad hindavad õpetajate tööd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kas Teie lasteaias on olemas õpetajate tunnustus- ja motivatsioonisüsteem või kord?

- Jah
- Ei
- Ei tea

Kas Teid on olemasoleva motivatsioonisüsteemi raames tunnustatud?

- Jah
- Ei

Kui Teid on motivatsioonisüsteemi raames tunnustatud, siis palun kirjutage, mil viisil!

Mis motiveeriks Teid end rohkem arendama/oma tööd analüüsima ja vajadusel muutma? Palun kirjutage!

X Lasteaia maine

Hinnake oma nõustumist järgnevate väidetega lasteaia kohta, kus Te töötate.

Palun valige sobivaim vastus igas reas!

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Olen neutraalne	Pigem pole nõus	Pole üldse nõus	Ei oska vastata
Meie lasteaial on hea maine, siia tahetakse lapsi tuua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meie lasteaias võimaldatakse kasutada ja rakendada uudseid ja erinevaid meetodikaid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meie lasteaias väärtustatakse väljakujunenud traditsioone	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usun, et töötan meie lasteaias ka aastate pärast	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soovitan meie lasteaeda tööle tulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen meie lasteaiaiga üldiselt rahul	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

XI Taustaandmed

Teie sugu

- Mees
 Naine

Teie vanus

- Kuni 24 aastat
 25-39 aastat
 40-54 aastat
 55-64 aastat
 65 ja enam aastat

Kui kaua Te olete üldse töötanud mõnes lasteaias pedagoogilistel ametikohtadel ?

- Kuni 5 aastat
 6-15 aastat
 16-25 aastat
 26 ja enam aastat

Teie haridustase

- Kõrgharidus
- Keskeriharidus
- Keskhariidus
- Muu haridus (palun kirjutage!)

Teie ametikoht

- Lasteaiaõpetaja
- Õpetajat abistav töötaja

Kui suur on Teie keskmine tegelik ajakulu tundides nädala kohta lastega vahetult teostatavale õppe- ja kasvatustööle (nn „kontakttunnid“)?

..... tundi

Kas soovite seoses selles uuringus käsitletud teemadega veel midagi lisada? Palun kirjutage!

TÄNAME TEID NÄHTUD VAEVA EEST!

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina *Hiie Päri* (19.07.1970)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose *Tartu linna lasteaedade õppe- ja kasvatustööd läbiviiva pedagoogilise personali rahulolu oma töökeskkonnaga 2016. aasta küsitlusuuringu andmete alusel*, mille juhendajad on Rein Murakas ja Andu Rämmer,

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 22.05.2017