

TARTU ÜLIKOOL
SOTSIAALTEADUSTE VALDKOND

NARVA KOLLEDŽ
ÕPPEKAVA „KOOLIEELSE LASTEASUTUSE ÕPETAJA MITMEKEELSE
ÕPPEKESKKONNAS“

Agnit Lees
ALGAJA ÕPETAJA PROFESSIONAALSE ENESEARENGU KOMPETENSI
RAKENDAMINE: TOIMETULEK ROLLIOOTUSTEGA

Bakalaureusetöö
Juhendaja Ülle Säälük PhD

NARVA 2021

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

Töö autori allkiri ja kuupäev

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Agnit Lees,

(sünnikuupäev: 29.04.1996)

Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Algaja õpetaja professionaalne areng: toimetulek rolliootustega”, mille juhendaja on Ülle Säälük.

1. Reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. Üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Narvas 17.05.2021

SISUKORD

SISSEJUHATUS	5
1. ALGAJA ÕPETAJA PROFESSIONAALNE ARENG	7
1.1 Õpetajaks saamise etappide käsitlused ja kompetentside jaotused	7
1.2 Algaja õpetaja käsitlus ja probleemid sellel etapil	8
1.3 Erinevad võtted probleemidega toimetuleks	10
1.4 Õpetaja enesearengut toetavad tegevused ja tugisüsteemid	11
2. METOODIKA	15
2.1 Valim	15
2.2 Andmete kogumine	16
2.3 Protseduur	16
2.4 Andmete analüüsimine	17
3. TULEMUSED JA ARUTELU	18
3.1 Algajate õpetajate rolliootuste tajumine	18
3.2 Enesearengu kompetentside rakendamine probleemide korral	21
3.3 Enesearengut toetavate tegevuste või tugisüsteemide kasutamine	21
3.4 Tugisüsteemide kasutamise vähesus	22
3.5 Järeldused	23
KOKKUVÕTE	25
SUMMARY	26
KASUTATUD KIRJANDUS	28
LISA Ankeetküsitlus alustavatele ja algajatele õpetajatele	34

SISSEJUHATUS

„Haridussüsteemi üheks suuremaks murekohaks on algajate õpetajate kiire allaandmine töös“ (Truss 2018). On oluline selgitada, milles algajate õpetajate probleemid seisnevad ning kuidas nad raskuste puhul toime võiksid tulla.

Õpetajana töötamine nõuab igapäevaselt oma kutsealase arenguga tegelemist. Ülikoolis õpitu annab tulevasele õpetajale tähtsad ning vajalikud teadmised, kuid kompetents kujuneb välja igapäevatöös, kus kogemused õpetavad kõige rohkem. Vastuolu teooria ja praktika vahel saab sageli lahenduse alles reaalses töökeskkonnas. (Eisenschmidt, Köste 2013: 3)

On leitud, et algajad õpetajad seisavad juba õpetamise esimestel aastatel silmitsi mitmesuguste probleemide ja väljakutsetega (Vikaraman jt 2017). Kui õpetajate kutsestandard näeb ette väga paljusid erinevaid kompetentse ning lisaks õpetajatööle annavad tagasisidet nii paljud osapooled (õppijad, lapsevanemad, juhtkond jne), siis võib olla, et õpetajale esitatavad nõudmised ja ootused tunduvad algajale õpetajale liiga survestavad. Algajal õpetaja on keeruline toime tulla teiste osapoolte nõudmistega ja ootustega.

Õpetaja esmased kogemused aga määravad uute õpetajate jätkusuutlikkuse, õpetamise kvaliteedi ja õpilaste töötulemused (Vikaraman jt 2017). Oluline oleks mõista, mil moel õpetajad raske või ületamatuna tajutavate ootuste ja nõudmistega toime tulevad, millist tuge ja abi saavad või milliseid samme ise oma professionaalse arengu huvides ette võtavad. Seega on oluliseks uurimisprobleemiks algajate õpetajate toime tulek professionaalse enesearengu võtmes õpetaja rollile esitatavate ootustega.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada algaja õpetaja professionaalse enesearengu kompetentsi rakendamise probleemid ja lahendused seoses tajutavate õpetaja rollile esitatavate ootustega.

Teoreetilise osas leitakse vastused järgmistele küsimustele:

- Millistest etappidest koosneb õpetaja professionaalne areng?
- Millised on algaja õpetaja etapi eripärad ning probleemid?
- Millised on peamised õpetaja professionaalset enesearengut toetavad kompetentsid, tegevused ja tugisüsteemid?

Töö empiirilise osaga leitakse vastused järgmistele küsimustele:

- Kuidas tajuvad algajad õpetajad neile esitatavaid rolliootusi?
- Millised professionaalse enesearengu kompetentse algajad õpetajad probleemide puhul rakendavad?
- Milliseid professionaalset enesearengut toetavaid tegevusi või tugisüsteeme rakendatakse vähe või ei rakendata üldse ja miks?

Töö koosneb kolmest peatükist, kokkuvõttest, summary, kasutatud kirjandusest ning lisast. Esimene peatükk tutvustab algaja õpetaja professionaalse enesearengut ning tugisüsteeme. Teine peatükk koosneb meetodikast ning kolmandas peatükis esitatakse uuringutulemused ning arutelu.

1. ALGAJA ÕPETJA PROFESSIONAALNE ARENG

Antud peatükis antakse ülevaade õpetajaks saamise etappidest, kompetentsi jaotustest, algajast õpetajast ning probleemidest esimestel aastatel. Tuuakse välja erinevad võtted raskustega toimetulekuks ning erinevad enesearengut toetavad tugisüsteemid.

1.1 Õpetajaks saamise etappide käsitlused ja kompetentside jaotused

Õpetaja on kõrgharidust omav pedagoog, kelle peamiseks ülesanneteks on õppetegevuste kavandamine ning koostöö erinevate huvigruppidega (Jürgenson 2021). Tänapäevases õpetajate kutseoskuste käsitluses on olulisel kohal õpetajate elukestva õppe rakendamine, mis tähendab ametialast pidevat arengut (Schults 2012: 60). Olulised läbivad kompetentsid, mis õpetajatel olema peavad on eriala/ainevaldkonna tundmine; keele-, motiveerimis-, koostöö- ning suhtlemisoskus; väärtuspädevus ja kutse-eetika järgimine; sotsiaalne-, enesemääratlus-, matemaatika-, ettevõtlikkus- ning haridustehnoloogia kompetents. (Eisenschmidt, Koit 2014: 37-39)

Õpetajaks saamist võivad mõjutada erinevad olukorrad ja hetked. Õpetajaks hakkamine on mõnele inimesele juba kindlalt ja teada tehtud otsus, kuid mõnel tekib soov järkjärgult või jõuab oma elutee jooksul tagasi punkti, kus esialgne soov on võimalus klassi ees rakendada. (Õpetajate Liit 2016) Harjumaa aasta õpetaja Linda Pihu on öelnud, et õpetajaks saab see inimene, kellel on suur pingetaluvus ning kannatus (Rae Sõnumid 2013: 10).

Professionaalse enesearengu toetamise jaoks on loodud kutsestandard. Kutsestandard on dokument, milles on kirjas õpetajaametiks olulised teadmised, oskused ja hoiakud, et töö tegemine oleks edukas. Dokumendi alusel saavad algajad õpetajad hinnata ja analüüsida oma kompetentside olemasolu. Õpetajate ülesanneteks on olla pidevalt tööalases arengus ja olla kursis haridusuudistega. Õpetaja kutsestandardi tase 6 annab üliõpilasele bakalaureusekraadi omandamisel, tase 7 omandatakse enamasti magistrikursusel ning tase 8 on meisterõpetaja ning see kutse saadakse kutseeksami läbimisel. (Kutsekoda 2021) Eduard Pavlov (2016) tõi enda uuringus välja, et õpetajad peavad oluliseks kutsestandardis

esitatavaid nõudeid ning peavad neid oluliseks. Kuid samas selgus ka, et on neid õpetajaid, kellel polnud varasemalt kutsestandardiga mingisugust kokkupuudet. Õun (2015) tõi oma töös välja, et algajate õpetajate jaoks on oluline, et neile tutvustataks erinevaid dokumente enne tööle asumist, et kohanemine toimuks paremini.

Õpetajatöökõs olulised kompetentsid on kirjas kutsestandardis, mille järgimine alustava õpetaja professionaalsuse arenguks on oluline. Järgmises osas antakse ülevaade algaja õpetaja käsitlest ning probleemides, mis on sellele etapile omased.

1.2 Algaja õpetaja käsitus ja probleemid sellel etapil

Alustav õpetaja on õpetaja, kes on oma karjäärirtee alguses (Selliov, Vaßer 2018). Algaja õpetaja on õpetaja, kes on haridusasutuses tööl olnud vähem kui viis aastat (Cherian, Daniel 2008). Algajad õpetajad alustavad töötegemist pühendumusega ning peavad olukorda paremaks, kui see tegelikult on (Moir 1990). Algaja õpetaja toimetulek oma tööga sõltub suuresti sellest, kuidas ta on valmis tegema ettevalmistusi õppetegevusteks ning enese pidevaks täiendamiseks. Esimesed tööaastad on kõige ohustatumad algajatele õpetajatele, sest siis loobutakse oma õpetajaideaalidest ning ka ametist. (Poom- Valickis, Eisenschmidt 2004) Algajatel õpetajatel on vähene töökogemus ning seetõttu antakse kiirelt alla, nad ei tunne end kutsekindlalt seega väga väike osa kooli lõpetanutest läheb tööle ning jääb sinna pikemaks ajaks. Erinevate tegurite koosmõjul tunnevad õpetajad liigset survet ning neil on raske võtta kogu koorem koheselt ainult enda kanda. (Selliov, Vaßer 2018) EHSi andmetel jääb vaid 30% alustavatest õpetajatest üheks õppeaastaks sinna kooli, kus nad oma tööd alustavad (Selliov, Vaßer 2019). Algajad õpetajad alustavad oma tööd tavaliselt septembris, kui töö juba käib. Vähese õpetamiskogemusega alustavale õpetajale on keeruline õppetööd ette valmistada samal ajal ise töötades. (Selliov, Vaßer 2018)

Moir'i (1990) jagab algaja õpetaja esimese tööaasta viide faasi:

- Ootuse faas – Õpetajad soovivad teha pühendunult tööd ning puuduvad negatiivsed kogemused. Algab enne ametisse astumist.

- Ellujäämise faas – Puututakse kokku probleemide ja olukordadega, mida poldud oodatud. Õpetajad pole kindlad oma tegevuste läbiviimistel ning nad on olukorrast kurnatud. Toimub kuu aega peale tööle asumist.
- Pettumuse faas – Õpetajad mõistavad, et asjad ei lähe nii libedalt kui nad tahaksid. Hakatakse kahtlema enda pühendumises ja pädevustest. Õpetajad on palju haiged. Toimub kuue kuni kaheksandal nädalal tööl olles.
- Taasärakamise faas – Õpetajad on kogenumad ning oskavad paremini probleemidega hakkama saada. Planeerivad oma aega paremini ning õpivad saadud kogemustest. Toimub õppeaasta teisel poolel.
- Tagasivaatev faas – Meenutatakse aasta algust. Tuuakse välja sündmused ja tegevused, mis olid edukad ning mis mitte. Analüüsitakse oma tegevusi. Visioon, mis toob järgnev õppeaasta. (Moir 1990)

Esimesel õppeaastal arenevad algajal õpetajal esmased arusaamad ja harjumused, mida on keeruline muuta. Erinevad uuringud ja analüüsid ning ka koolijuhid kinnitavad, et esimese tööaasta kvaliteet on oluline algaja õpetaja vundamendi tugevusele ning samuti on see eelduseks õpilaste arengu toetamisele. (Noorkõiv 2020) Tööle asudes annab algaja õpetaja õppijatele edasi enda kogemused õppijana (Poom- Valickis, Eisenschmidt 2004). Harjumaa aasta õpetajaks valitud Linda Pihu ütleb, et õpetajana tuleb olla väga tugev, sest surve, mis ühiskonnast peegeldab on suur. Õpetajatena ollakse nähtavad kõikidele huvigruppidele sealhulgas lastevanematele, poliitikutele ning ühiskonnale tervikuna, seega on läbipõlemise oht suur. Alati nähakse õpetajate töös nii head kui halba. Noortel õpetajatel on rakse toime tulla põlvkonnaga, kus on oluline kõike saada, kuid vastu ei soovita midagi anda. (Rae Sõnumid 2013: 10) Lastevanemate ootused õpetajatele on erinevad, lähtutakse oma eelnevatest kogemustest. Vanemad ootavad, et õpetajatel oleks kompetents õpioskuste kujundamiseks. Samuti on oluline vanemate jaoks, et õpetaja oleks nõudlik ning jälgiks ja reageeriks adekvaatselt rühmas toimuvale. (Tiko 2010)

Enamasti valmistab algajale õpetajale raskusi distsipliini hoidmine ning rühma juhtimine. Õpilaste käitumisprobleemide üheks põhjuseks võib olla see, et õpetaja pole valinud sobivaid

õpetamiseviise ning eesmärgid on segased ning ei vast alaste vanusele. Oluline on oma tegevuste analüüsimine ning teadvustamine, mida ja kuidas täpselt teha ning lastele öelda. Nende oskuste puudumisel on algajal õpetajal raske oma igapäevases tööelus hakkama saada. (Schults 2012: 17)

Katrin Puskar (2013) uuringu läbiviimisel selguse, et õpetajate ettekujutus oma igapäevast tööst ei vastanud reaalsele olukordadele. Suurimateks murekohtadeks oli vähene informeerimine ja teavitamine töökohustustest ning mentori puudumine või oskamatus. Professionaalse enesearengu puudustena toodi välja aja planeerimine, pedagoogiliste oskuste vähene olemasolu ning ebakindlust, hirmu ja teadmatust tundide läbiviimisel.

Esimestel tööaastatel seisab algaja õpetaja silmitsi erinevate raskustega. Õpetajad tunnevad erinevate osapoolte liigset survet ning ettevalmistused tuleb teha juba töötades. Järgmises alapeatükis tuuakse välja kompetentside jaotused kutsestandardi ning elukestva õppe kasutamisel.

1.3 Erinevad võtted probleemidega toimetuleks

Professionaalseks õpetajaks kujunemisel on keskkonna erinevate osapoolte suhted olulised. Rollid, milles õpetaja on olnud või hetkel on: üliõpilane, praktikant, noor õpetaja, pere-, kogu- ja õpetajaskonna liikmena ning kodanikuna. Õpetaja, kes oma professionaalsust läbi elukestva õppe realiseerib ja reflekteerib, on oma professionaalsuse tase tõstja. (Aarna 2007) Oluline on koostöö kolleegidega ning osalemine erinevatel kokkusaamistel, et muuta kooli õppekeskkonda paremaks. Koostöö käigus saavad õpetajad vahetada omavahel ideid, kogemusi ning vajadusel saavad nad ka üksteiselt toetust edaspidiseks. Selle tulemusel tajuvad õpetajad suurenevat enesetõhusust. Igapäevased arutelud kolleegidega ongi omavahelise koostöö edukaimaks ja levinumaks vormiks. Samuti on oluliseks koostöövormiks ka reflekteerimine ehk õpetajate tegevuste positiivsete ja negatiivsete külgede arutelud ja analüüsi. Erinevate küsitluste tulemustena on ilmnunud, et refleksioon on vähesel määral kasutuses erinevates asutustes. See tähendab, et tuleks koolides kasutusel

võtta tegevuste vaatluseid, mentorlust, meeskonnana õpetamist ning ühised arutelud peaksid toimuma. (Schults 2012: 60-61)

Taimalu jt (2019) uuringus selgus, et õpetajatöök on oluline osaleda kohanemisprogrammis, mille olemasolu on seotud ka õpetaja enesetõhususega. Õpetajad, kes programmis osalesid, hindasi oma enesetõhusust kõrgemalt. Enesetõhusus on vastavuses otsuste tegemise, õpetamise tõhususega ning erinevate väljakutsete lahendamisega.

Algajate õpetajate puhul, kes töötavad lasteaia- või põhikooliõpilastega vähem kui 250 õpilasega koolides, oli kõrgeim enesetõhususe veendumus ja kõige positiivsem ettekujutus koolikliimast, samas kui algajatel õpetajatel, kes töötasid enam kui 500 õpilasega põhikoolides või kutsekoolides koolides olid madalamad enesetõhususe tõekspidamised. Tulemused kinnitavad, et toetav koolikliima mõjutab positiivselt algajate õpetajate veendumusi enesetõhususe osas. (Meristo, Eisenschmidt 2014)

Seega on oluline, et algajad õpetajad, kes osalevad erinevates kohanemisprogrammides, tunnevad ennast kindlamalt oma töös. Järgnevas peatükis antakse ülevaade õpetaja enesearengut toetavatest tegevustest ja tugisüsteemidest.

1.4 Õpetaja enesearengut toetavad tegevused ja tugisüsteemid

Algajad õpetajad võivad tunda end esimestel tööaastatel üksildasena ning neil on tarvis toetust ning juhendamist. Oluline on, et algajal õpetajal oleks toetavaid võimalusi, kuhu abi saamiseks pöörduda. Juhtkonna abil määratakse algajale õpetajale mentor, samuti toetatakse igakülgset arengut koolituste näol. Erinevate haridusasutuste, omavalitsuste ja riikliku tasandi vahel tuleb luua koostöö, et algajate õpetajate vajalike kompetentside omandamiseks loodaks parimad vajalikud viisid. Algajal õpetajal peab olema keegi, kelle poole pöörduda aruteludeks ning nõu küsimiseks. Asutuse ülesandeks on luua algajale õpetajale toetus esimesteks tööaastateks. (Schults 2012: 16-17) Anne Nelke (2014) uuringu läbiviimisel selgus, et mentorita õpetajad tundsid end rahulolematumana kogedes esimestel aastatel raskusi.

Õpetajakoolituse läbides on algajal õpetajal olemas teadmised tööst ning veidi ka kogemust, kuid see pole piisav, et saada hakkama erinevate olukordadega, mis õpetajatöös ette tulevad. Selleks on tarvis pakkuda algajale õpetajale erinevaid tugisüsteeme, kus oleks võimalik erinevad probleemsed olukorrad läbi arutleda ning mõtteid koguda. Tugisüsteeme on erinevaid, kuid peamisteks on mentori olemasolu, rühmaarutelud, seminarid, kursused, koolitused. Esimene tööaasta on algajal õpetajal sisselamiseks ning töökohustustega tutvumiseks. Kasutatakse oma teadmisi ning oskusi praktilistes igapäevategevustes ning analüüsitakse oma läbiviidud tegevusi. (Schults 2012: 18-19) Olivia Õimi (2008) uuringus aga järeldati, et esimestel aastatel tuleks algajatele õpetajatele anda võimalus töötada väiksemas klassis, et õpetaja tunneks, et ta saab hakkama ning seeläbi tekib positiivseid kogemusi.

Õpetajakoolituste üheks eesmärgiks on, et lõpetanud üliõpilased jätkaksid ametit ja enesearengut ka peale lõpetamist. Selle jaoks on hakatud välja töötama erinevaid tugiprogramme, mis toetaksid algajaid õpetajaid oma esimestel tööaastatel. (Poom-Valickis, Eisenschmidt 2004) Õpetajakoolitus annaks õpetaja enesearengusse olulise panuse, et tulla toime laste vajaduste ning vanemate ootustega. Oluline on, et õpetaja oleks suunatud koostööle ja suhtlusele lapse koduga. (Tiko 2010)

Samantha & Guirguis (2017) uuringu tulemused viitavad sellele, et esimese aasta õpetaja võib tunda stressi, tal puudub asjakohane tugi ja tunneb end ebakindlalt käitumis- ja akadeemiliste probleemidega õpilaste seas. Õpetajale on tugisüsteemid olulised sel juhul kui need pakuvad õpetajatele võimalust eneseanalüüsiks, refleksiooniks ja identiteeditunnet aruteluvõimaluste kaudu.

Tugisüsteem peab pakkuma vajalikku toetust ja abi õpetajale, et sellest koolile kasu tõuseks ning õigesti toimiks. Erinevate muudatuste ilmnedes tuleb olla paindlik uute tugisüsteemide kasutusele võtmisega. Tugiteenused peavad olema kättesaadavad ning tuleb olla järjepidev neid kasutades. (Schults 2012: 30)

Vikaramani jt (2017) uuringust tuleb välja, et tõhus õpetaja juhendamine algajate seas hõlmab juhendamist erialase (karjäär, oskused ja teadmised) ning isikliku (töö- ja pereelu tasakaal, enesekindlus, enesetunnetus ja isiklikud mõjutamised) arendamise alal. Uuring

viitab täiendavalt vajadusele pakkuda mentoritele mentori juhendamise oskuste koolitust ja direktorite tuge, mis põhineb Kansase juhendamismudelil, mis toetab täiskasvanute õppe teooria põhimõtteid, et parandada praeguseid juhendamis- ja juhendamistavasid.

Teiste kaastöötajatega suheldes on õpetajatel võimalus jagada oma kogemusi ja analüüsida oma tegevusi. Samuti on see heaks võimaluseks kuulata ja mõista ka kaaslaste muresid ning üheskoos leida lahendusi edukaks jätkuks. Tugisüsteemi võivad kuuluda kõik töötajad asutusest, kuid oluline on ka, et õpetajal oleks mentor, kelle poole pöörduda igapäevaselt. (Schults 2012: 66) Senol Sezeri (2017) uuringus selgus, et koolitusi tuleks korraldada teooria ja praktika koostööl. Samuti, et algajaid õpetajad peaksid toetama kogunud õpetajad. Maiken Trussi (2018) uuringus osalejad kinnitasid, et kui algaja õpetaja läheb nõu küsima teistelt kolleegidelt, siis aidatakse heameelega. Samas oleks oluline, siiski määrata üks inimene, kes vajadusel alustavat õpetajat aitab ning oma kogemusi temaga jagab.

Kutseaasta programmi eesmärgiks on toetada alustavate õpetajate teekonda esimestel aastatel. Programm aitab toetada professionaalset enesearengut läbi omandatud teadmiste oskuste, hoiakute ja kogemuste vahetamise. (Haridusteaduste Intstituut 2020) Kutseaasta aitab toetada kogu haridusasutuse arengut. Mentorluse abil toetatakse nii algaja õpetaja toimetulekut organisatsioonis kui ka üksteiselt õppimise põhimõtet. (Eisenschmidt, Köste 2013) Kutseaasta programmi on oodatud osalema kõik haridusasutustest töötavad õpetajad ning see on tasuta. Programmis toetatakse õpetajakoolituse riiklikule arengukavale ning raamnõuetele. Kutseõppe programm alustas Eestis 2004. aastal ning on tänase päevani töös. (Haridusteaduste Intstituut 2020) Kutseaasta programmi raames korraldatakse seminare, kus analüüsitakse eelnevaid kogemusi ning käsitletakse igapäevatöös tekkinud murekohti. Üheskoos kaaslaste ja õppejõududega leitakse lahendused, mida algaja õpetaja saab rakendada oma töös. Samuti korraldatakse mentoritele koolitusi ja seminare. Kutseaasta pole kohustuslik, kuid aitab algajatel õpetajatel leida tuge ning võib toetada ametikohale jäämist. Erinevate tegevuste kaudu saavad õpetajakoolitustel osalevad üliõpilased käia ja vaadata haridusasutustes ja tutvuda õpetajaametiga ning tutvuda õpetajatega. (Selliov, Vaher 2018)

Moir'i (1990) meelest on ülioluline aidata sujuvamalt algajaid õpetajaid täiskohaga õpetajatööle. Samuti peab ta oluliseks välja töötada erinevaid tugiprogramme, et esimene tööaasta oleks algajatele õpetajatele positiivne.

Algajatele õpetajatele on oluline tugi, mida pakutakse esimestel aastatel. Õpetajakoolituste ja kutseaasta programmi raames saab algaja õpetaja uusi ideid, mõtteid ja teadmisi, mida oma igapäevatoos rakendada.

2. METOODIKA

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada algaja õpetaja professionaalse enesearengu kompetentsi rakendamise probleemid ja lahendused seoses tajutavate õpetaja rollile esitatavate ootustega.

Töö empiirilise osaga leiti vastused järgmistele küsimustele kuidas tajuvad algajad õpetajad neile esitatavaid rolliootusi? millised professionaalse enesearengu kompetentse algajad õpetajad probleemide puhul rakendavad? milliseid professionaalset enesearengut toetavaid tegevusi või tugisüsteeme rakendatakse vähe või ei rakendata üldse ja miks?

Töö tegemisel lähtuti kombineeritud uurimisviisist ning koostati küsimustik avatud ning valikvastustega. See uurimisviis on hea, kuna vastajad saavad valida endale vabalt aja ja koha, millal küsimustikule vastata. Samuti saab küsimustiku abil paljudelt erinevatelt inimestelt suhteliselt kiiresti vajalikku teavet. (Tallinna Ülikool 2021)

2.1 Valim

Valimi moodustavad sihipäraselt valitud algajad õpetajad Eestist. Algaja õpetaja on õpetaja, kelle tööstaaž on 1-5 aastat (Õpetajate Liit 2016).

Tabelis 1 on välja toodud küsimustikule vastanud õpetajate tööstaaž ning pedagoogilise hariduse tase. Pedagoogiline haridus on omandamisel 34 (85%) vastajatest ning omandatud 6 (15%).

Tabel 1. Uuringus osalenud õpetajate tööstaaž ning pedagoogilise kõrghariduse tase

<i>Pedagoogiline kõrgharidus</i>	Omandamisel		Omandatud		Kokku	
	Arv	%	Arv	%	Arv	%
<i>Staaž</i>						
Ei olegi	1	100%			1	100%
0-1 aastat	18	90%	2	10%	20	100%
2-3 aastat	9	81.8%	2	18.2%	11	100%
4 ja rohkem aastat	6	75%	2	25%	8	100%
Kokku	34	85%	6	15%	40	100%

Andmed: Uuringu tulemused. Autori koostatud.

Vastajate seas oli kokku 20 vastajat, kellel on olemas 0-1 aastat õpetaja tööstaaži, ning 2-3 aastat tööstaaži oli 11 vastajal. Õpetajana on töötanud 4 ja rohkem aastaid 8 vastanut. Vastanute seas oli ka üks, kellel puudub õpetajatöö kogemus.

2.2 Andmete kogumine

Küsimustik koostati veebipõhiselt Google Forms keskkonnas (<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe6C2aE7j5JAPy6d9Gsp7JhQIN9rPms-hN1MnUVUNNsOsCORg/viewform>). Küsimustikus on kolm valikvastustega küsimust ning 5 avatud vastustega küsimust. Neist üks on vastajale vabatahtlik, kuid teised küsimused on kohustuslikud. Küsimuste abil mõõdeti vastanute taustaandmeid, teiste inimeste ootusi algajatele õpetajatele, enesearengu kompetentside rakendamist probleemide puhul ning professionaalse enesearengu toetavaid tegevusi või tugisüsteeme rakendamist. Küsimused koostati toetudes teooriale.

Küsitluse sobivuse kontrolliks saadeti prooviküsitlus kolmele vastajale ning tagasiside järgselt tehti vajadusel küsitluses parendusi. Soovitati teha sõnastust lihtsamaks ning seda ka autor tegi. Küsimustiku ankeet asub lisas.

2.3 Protseduur

Algaja õpetaja professionaalse enesearengu uuring oli plaanitud läbi viia küsitluse teel. Küsitlus toimus elektrooniliselt. Küsitluse läbiviimiseks pöördus autor e-maili ning sotsiaalmeedia kaudu algajate õpetajate poole. Õpetajate e-mailid sai autor juhatajatelt ja tuttavatelt. Küsimustiku võisid vastajad saata ning jagada ka oma tuttavatele.

Küsimustiku päises oli kirjas, et uuringus osalemine on anonüümne ning andmeid kasutatakse üldistavalt bakalaureusetöö tulemuste selgitamiseks. Autor võttes ühendust e-maili teel vastajatega andis teada ka veel eraldi, et vastused on anonüümsed. Vastajatel tuli

vastata küsimustikule ilma oma andmeid jagamata. Küsitlus viidi läbi 15.04.2021-22.04.2021. Kokku oli vastajaid 40.

2.4 Andmete analüüsimine

Andmete analüüsimisel kasutati kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodit. Esmalt kasutasin kodeerimist ning võtsin arvesse, mida vastajad on oma vastustest öelnud. Selle käigus muutsin tekstilõigud koodideks ehk märksõnadeks. Lugesin läbi teksti mitmekordselt ning mõistsin põhjalikumalt vastuseid.

Kvalitatiivses sisuanalüüsis luuakse esialgsed koodid ning seejärel otsitakse andmetest vastavaid lõike. Tekstist püütakse saada terviklik ülevaade, et näha tekstis olevate mõtteavalduste terviklikkust. Leitakse teksti peidetud tähendustes nüansse, mida esile tõsta. Analüüsimisel pöörati lisaks uurija teemadele tähelepanu sellele, mida vastajad on pidanud oluliseks öelda. Teksti ei taandata ega lihtsustata ning analüüsitakse tekstipõhiselt. (Kalmus, Masso jt 2015)

Sisuanalüüsi läbiviimisel keskenduti teksti peamistele ning olulisele tähendustele. Analüüsis kasutati kodeerimist ehk võeti arvesse vastajate peidetud kavatsusi, vihjeid ja eesmärke ning rakendati kaudsete tähenduste tõlgendamisvõimalusi. Kodeerimise käigus tähistati tekstilõike koodidega, mis on märksõna. Selle tulemusel saab teksti analüüsida ja mõista põhjalikumalt. Teksti loeti korduvalt ja märgistati olulisi sõnu või mõtteid ja anti neile koode.

3. TULEMUSED JA ARUTELU

Selles peatükis esitatakse analüüsi tulemused, mis kirjeldavad uuritud algajate ja alustavate õpetajate rolliootuste tajumist, enesearengu kompetentside rakendamist probleemide korral, enesearengut toetavate tegevuste või tugisüsteemide kasutamist.

3.1 Algajate õpetajate rolliootuste tajumine

Analüüsisides küsimust, mida algajate õpetajate arvates neilt oodatakse, et nad õpetajana tegema peavad selgus, et väga paljude vastajate arvates tuleb lähtuda lastest ning nende arengust. Tuleb olla erinevate oskuste, teadmiste ja keeleõppe arendajateks. Näiteks: „/.../Toetama ja arendama erinevate pädevustega ja vajadustega indiviide/.../“ „/.../ Õpetajana oodatakse minult laste keele oskuse arendamist.../.../“ „/.../Last arendama ja edasi andma teadmisi/.../“ „/.../Ainealaste teadmiste ja oskuste jagamine õpilastele.../.../“ „/.../Andma lastele vajalikud oskused.../.../“ „/.../Viima läbi keelekursus mulle antud töö põllul ning läbi võtma kätte antud õpik.../.../“

Ka kutsestandardis (2021) on välja toodud, et õpetaja kohustuslikeks kompetentsideks on õppija toetamine .

Õpetajatel ka arusaam, et tuleb olla lastele õpetaja, kes annab edasi teadmisi ja mõtleb välja õppetegevusi ning arendab neid. Samuti toodi välja nüüdisaegse õpikäsitluse kasutust:

„/.../ Minult oodatakse laste õpetamist.../.../“ „/.../lastega tegelema, jälgima, õpetama.../.../“ „/.../Laste õpetamine läbi mängu.../.../“ „/.../Õppetegevusi protsessi toimimist.../.../“ „/.../nüüdisaegse õpikäsitluse rakendamist.../.../“ „/.../ pidevalt erisuguste ülesannete välja mõtlemine, õppimise lõbusaks tegemine.../.../“ „/.../laste ideedega kaasainemise oskust õppetöö käigus, õppetegevuse planeerimist ja tegevuste läbiviimist ning tulemuste läbiviimist läbi lapsekeskse või lapsest lähtuva õpikäsitluse.../.../“ „/.../Lõimitud tegevusi.../.../“ „/.../Planeerima, kavandama ja õppetööd läbi viima.../.../“ „/.../Õppetöö väljamõtlemine ja tegevuste tegemine.../.../“

Ka on öeldud, et nüüdisaegne õpikäsitus on Eesti elukestva õppe 2020 strateegia termin, mille eesmärgiks on luua igale õppijale individuaalselt ja sotsiaalselt toetavat arengut. Järelikult toetab, nüüdisaegne õpikäsitluses aine- ja eluvaldkondade lõimumist, mis soodustab arengu toetamist. (Haridus ja Teadusministeerium 2017)

Vastajad tõid veel välja, et neil tuleb olla vastutaja rollis. Näiteks: „/.../lastele heaolu ja turvalise õpikeskkonna looma.../.../“ „/.../vastutama turvalisuse eest.../.../“ Järelikult tuleb õpetaja luua lastele turvaline õpi- ja kasvukeskkonna, kus lastel on turvaline olla ja areneda (Haridus- ja Noorteamet 2020).

Õpetajate vastustes oli välja toodud ka omadusi, mis on vajalikud õpetajatööks. Näiteks: „/.../pühendumust õppetööle.../.../“ „/.../olles positiivne ja sihikindel õppetöös.../.../“ „/.../olema eeskujuks, hea suhtlemisoskusega.../.../“ „/.../hea suhtleja.../.../“

On öeldud, et õpetajatöös on olulisel kohal pedagoogi isikuomadused, mis jätab õpetajast teistele inimestele sümpaatse mulje. Positiivsed isikuomadused muudavad ühiskonnaliikmed õpetajarolli lugupidavamalt suhtuma. (Krull 2000)

Vastustest selgus, et õpetajate arvates oodatakse neilt erinevate osapooltega suhtlemist. Samuti nende kaasamist õpetegevustesse. Seda kinnitavad järgnevad vastused:

„/.../lastevanematega suhtlemine.../.../“ „/.../koostööd lastevanematega ning nende kaasamist õppetöö planeerimisse, kaastöötajatega ning ühiskonnaga koostööd õpetegevuste paremaks läbiviimiseks ja ürituste korraldamiseks.../.../“ „/.../Töö kolleegidega, vanematega, juhtkonnaga.../.../“ „/.../vanematega suhtlemine/tagasiside andmine.../.../“ „/.../suhtlemine ja koostöö õpetajatega.../.../“ „/.../lastevanematele tagasisidet andma/ neid nõustama. Koostööd kogukonna/lastevanematega tegema.../.../“

Ka Nias (2005) on toonud välja, et algajad õpetajad on rahulolevamad kui nad saavad jagada oma kogemusi kolleegidega ning koostöö on selle loomulikuks osaks. Järelikult on Remmik jt (2015) uuringus selgunud tõsiasi, et õpetaja professionaalseks arenguks on oluline erinevate osapoolt koostöö ning suhtlus.

Uuringus selgus, et õpetajatelt oodatakse erinevate dokumentidega arvestamist ning nende täitmist ja koostamist. Samuti tuleb arvestada, et tuleb olla konfidentsiaalne. Näiteks:

„/.../dokumentatsiooni täitmine.../.../“ „/.../laste arengudokumentide ja arengumappide järjepidevat loomist.../.../“ „/.../koostama arendamisplaane.../.../“ „/.../erinevaid nõudeid (nt isikuandmekaitse jt.) järgima, dokumentatsiooni ja aruandeid täitma.../.../“ „/.../Igapäevaselt täitma kasutuses olevaid keskkondi (eliis, excel, mailid).../.../“ „/.../Töökavad, tunnikavad, lisamaterjalide koostamine.../.../“ „/.../järgima riikliku õppekava.../.../“ „/.../

Ka kutsestandardis on välja toodud, et õpetajal tuleb järgida riiklikku õppekava, mis on aluseks erinevate dokumentide (arengukavade jms) täitmiseks (Kutsekoda 2021)

Uuringus toodi välja, et õpetajate arvates oodatakse neilt ka erinevate ürituste planeerimist, oma meeskonna juhtimist ning koosviibimistel osalemist. Järgnevatest vastustest saab seda välja lugeda:

„/.../pereürituste mõtlemine, erinevatest koolitusest ja veebikohtumistest osavõtt.../.../“ „/.../üritusi planeerima ja läbi viima, koosolekutel ja lasteaia arendustegevuses osalema.../.../“ „/.../olema avatud erinevate ürituste jms korraldamisel.../.../“ „/.../olema meeskonna juht, osalema erinevatel koosolekutel.../.../“ „/.../osalema koosolekutel.../.../“ „/.../meeskonna aktiivset kaasamist.../.../“ „/.../juhtima oma rühmameeskonda.../.../“

Õun (2021) on öelnud, et üks inimene juhib kogu rühmameeskonna tööd ning planeerib tegevusi. Järelikult on oluline rühmameeskonna liikmena õpetajal osaleda koosolekutel ning planeerida tegevus.

Vastajad tõid välja ka eneserefleksiooni ning enesetäiendusvajaduste ootused: *„/.../enderialaselt täiendama.../.../“ „/.../Analüüsima oma tegevusi.../.../“* Eisenschmidt (2005) on öelnud, et professionaalseks arenguks on oluline oma tegevuste analüüsimine ja enesetäiendamise vajaduse märkamine. Järelikult on algajad õpetajad teinud oma enesearenguks täiendusi.

Toodi välja, et tuleb olla erinevates teiste inimeste töö rollides. Seda kinnitavad järgnevad vastused: *„/.../olema psühholoog, nõustaja, raamatupidaja jne.../.../“ „/.../Peaaegu olema tugiisik, söögitädi, koristaja.../.../“ „/.../tugiisikuks olemist.../.../“*

Lisaks toodi välja ka lastevanemate ootused ning üldiselt oma arvamused ja üldistused. *„/.../Mitmed lapsevanemad arvavad, et õpetajad peavad kasvatama lapsi (iseegi põhikoolis).../.../“ „/.../õpilaste tagaajamine (et hinded korda saaksid).../.../“ „/.../Kohati tundub et ootusi on rohkem kui algajale õpetajale kohane. Eeldatakse et kõrghariduse olemasolul on õpetaja valmis kohe kõike oskama ja tegema nii nagu peaks.../.../“ „/.../Kõike, mida on kirjas minu töölepingus.../.../“ „/.../Arvan, et oodatakse lihtsalt et ma saaks tooga hakkama. Samas ma ei karda eksida kuna kolleegid on väga sobralikud ehk ma väga ei motle nende ootuste peale.../.../“*

3.2 Enesearengu kompetentside rakendamine probleemide korral

Vastanud algajad õpetajad tõid välja, et on oma tegevusi ise analüüsinud, jõudnud järeldusteni ning tegelenud muutmisvajadustega. Näiteks: „/.../Olen enda käitumist muutnud/.../“ „/.../Mõelnud, et mida saan ise teha ja kuidas.../.../“ „/.../Motlen, et miks see juhtus.../.../“ „/.../Õppisin kogemusest.../.../“ „/.../vähendasin oma töökoormust.../.../“

Cook (2009) on välja toonud, et algajate õpetajate jaoks on oluline oma arengu mõtestamine. Samuti on Kim & Roth (2011) välja toonud, et algajad õpetajad püüavad leida ise teavet, mille kaudu või abil oma arengut toetada. Järelikult saavad algajad õpetajad oma esimestel aastatel läbi kogemuste iseseisvust juurde.

Vastajate seas oli ka neid, kes on käinud spetsialistide juures. Näiteks: „/.../Käin psühholoogi juures ja tegelen nendega./.../“

3.3 Enesearengut toetavate tegevuste või tugisüsteemide kasutamine

Erinevate teotavate tugisüsteemide küsimuse juures oli väga populaarne vastus vastajate seas oli, et pöördutakse abi saamiseks kolleegide või juhtkonna poole.

„/.../kaaskolleegidelt abi, tuginedes nende kogemustel.../.../“ Peaaegu kõik mis ma õppinud olen, olen saanud kolleegidelt küsides./.../“ „/.../Olen suhelnud palju kolleegidega.../.../“ „/.../Raskuste korral olen pöördunud kolleegide poole.../.../“ „/.../Olen rääkinud oma kolleegidega, nendelt olen saanud väga suurt abi. Olen pöördunud ka juhataja või õppejuhu poole.../.../“ „/.../Väga palju on aidanud teised kolleegid.../.../“ „/.../Suhtlemine ja arutlemine kolleegidega.../.../“ „/.../Peamiselt olen abi saanud kolleegidelt.../.../“

Ka Remmik jt (2015) on öelnud, et kolleegide ning juhtkonnaga suhtlemine on olulisel kohal, et algajad õpetajad kohaneksid töökeskkonnaga paremini. Samuti peetakse oluliseks kolleegide tuge, kui mentoriga koostöö ei suju. Järelikult kolleegidega suhtlemine on algajatele õpetajatele väga suure tähtsusega.

Samuti toodi välja, et on käidud ka koolitustel, et tuge saada: „/.../Samuti olen käinud koolitustel./.../“ „/.../Mind on aidanud koolitused/.../“ Ka Haridus- ja Teadusministeerium

(2016) on välja toonud, et koolitused on olulised algaja õpetaja professionaalseks arenguks ning edaspidisteks väljakutseteks, mida õpetajaamet endaga kaasa toob. Järelikult on algajal õpetajal oluline enda professionaalset arengut pidevalt täiendada.

3.4 Tugisüsteemide kasutamise vähesus

Uuringus selgus, et suur osa vastanutest, ei osanud öelda, millised tugisüsteeme rakendatakse algajate õpetajate puhul vähe või ei rakendata üldse. Olid näiteks sellised vastused: „/.../ *Ma ei oska öelda.../.../*“ „/.../ *Pigem ei oska öelda.../.../*“ „*Ei oska öelda, ei te nende kohta väga.../.../*“ „/.../ *Ei oska vastata.../.../*“ „*Ei ole kursis tugisüsteemidega.../.../*“

Ka Haaristo jt (2021) uuringus selgub, et õpeasutustes töötavad inimesed pole teadlikud, milliseid tugisüsteeme või –teenuseid üldse pakutakse. Järelikult oleks vaja alustavatele õpetajatele rääkida erinevatest võimalustest.

Kõige populaarsem vastus oli, et asutustes, kas puudub mentor, mentori abi on vähene või puudub korralik ja töötav mentorisüsteem. Mõned näited:

„/.../ Mentorite abi on vähene. Ilmselt puudub mentoritel arusaam, mida nad peavad tegema.../.../“
„/.../ Mentorlus peaks olema paremini organiseeritud. Haridusasutustes on puudu aktiivsetest mentoritest, kes ise ka soovivad ja tahavad panustada algaja õpetaja toetamisesse.../.../“ „/.../ *Mentorlus on üsna algusjärgus ja enamasti ei toimi nii nagu võiks.../.../*“ „/.../ *Algajate õpetajate mentor programmid on küll olemas, aga mitte väga tõhusad.../.../*“ „/.../ *Mentor on mul olemas, aga ma tunnen ma pole temalt piisavalt abi saanud.../.../*“
„/.../ mentorlus ei ole heal tasemel või puudub üldse.../.../“ „/.../ *Mentorid on alla igasugust arvestust.../.../*“
„/.../ Algajatele õpetajatel võik olla mentor kelle poole saaks probleemide või küsimuste korral pöörduda. Arvan, et paljudes lasteaedades ei olda kursis, mida mentori töö endast kujundab ning sellest tulenevalt ei osata algajat õpetajat toetada.../.../“ „/.../ *Enda kogemusest võin öelda, et mentori süsteem minu töökohas ei toimi. Asi võib olla selles, et mentor ei tea, mis on tema ülesanne.../.../*“ „/.../

Ka Putrolainen (2014) tõi oma töös välja, et mentorite ja juhendatava vahel peaks toimuma pidev suhtlus, et mõlemad osapooled saaksid ühiselt oma vastutustest ja tegemistest aru. Samas tõi Ruul (2012) välja, et austuste mentorsüsteemi parendamiseks tuleks koolitada mentoreid ning üldiselt viia kurssi end paremini mentorlussüsteemiga. Samantha & Ruth

(2017) aga tõid välja, et rakendati uute ja kogunud õpetajate vaheline mentorlusprogramm, mis ei olnud algajatele õpetajatele kasulik kogemuste saamiseks. Järelikult oleks oluline asutustes luua toimiv mentorlussüsteem, et sellest oleks abi algajatele õpetajatele.

Algajad õpetajad peavad saama iseseisvalt hakkama. Seda kinnitavad ka järgnevad vastused: „/.../Vaimset tuge ei pakuta, probleemid tuleb enamuses endal lahendada/.../“ „/.../enamasti peab ise hakkama saama.../.../“ „/.../Ise püüad leida kellegi, kes toetaks ja aitaks.../.../“ „/.../arvatakse ja nähakse et alustav õpetaja saab nagunii hakkama.../.../“

Ka Ingersoll & Smith (2003) tõid oma uuringus välja, et suhtumine algajatesse õpetajatesse on sama nagu kogunud õpetajatesse ning on leitud, et algajal õpetajal tuleb saada hakkama iseseisvalt ilma igasuguse toe või abita. Järelikult oleks oluline asutuste juhtidel mõista, et iga alustav õpetaja vajab mingisugustki toetust oma esimestel aastatel.

Samuti vastati ka, et tugi, mida lasteaiast on saadud on hea: „/.../Minu lasteaias tugi on hea.../.../“ „/.../olen saanud piisavalt tuge.../.../“

3.5 Järeldused

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada algaja õpetaja professionaalse enesearengu kompetentsi rakendamise probleemid ja lahendused seoses tajutavate õpetaja rollile esitatavate ootustega.

Esimese uurimisküsimusega *kuidas tajuvad algajad õpetajad neile esitatavaid rolliootusi?* saadi teada, et õpetajad tajuvad rolliootusi erinevalt, kuid siiski tajutakse pigem neid ootusi, mis on kirjas kutsestandardis. Seega saab öelda, et kutsestandard on oluline dokument, millele algajad õpetajad oma tööaastate algul toetuvad. Tajuti ka nüüdisaegse õpikäsitluse rakendamise vajadust, et lõimida erinevaid ainevaldkondi oma õppetegevustesse. Samuti oli tajutavaks osaks isikuomadused, mis on õpetajate positiivse kuvandi loomiseks oluline. Seda kinnitab ka Krull (2000), et oluline on positiivsete isikuomaduste olemasolu ühiskonnapildis.

Teise uurimisküsimusega *millised professionaalse enesearengu kompetentse algajad õpetajad probleemide puhul rakendavad?* saadi teada, et õpetajad on ise enda arenguks palju teinud. On läbikogetut mõtestanud, teinud järeltõusu ning õppinud kogemustest. Seega saab Cooki (2009) nõustuda, et algajatele õpetajatele on oma arengu mõtestamine oluline. Samuti saab nõustuda Kim & Rothiga (2011), kelle uuringus selgus, et algajad õpetajad otisvad enda abistamiseks ise vajaliku teavet ning selle abil arenevad iseseisvalt. Samas leiti, et probleemide või murede korral on suureks abiks kolleegide või juhtkonnaga suhlemine. Abisaamine kolleegidelt ja pidev suhtlus on oluline osa algajate õpetajate tööprotsessis. Seega saab olla nõus Remmik jt (2015), et algajate õpetajate kohanemisele on olulisel kohal suhtlus kolleegidega.

Kolmanda uurimisküsimusega *milliseid professionaalset enesearengut toetavaid tegevusi või tugisüsteeme rakendatakse vähe või ei rakendata üldse ja miks?* saadi teada, et osad algajad õpetajad ei oska öelda, milliseid tegevusi või tugisüsteeme asutustes vähe rakendatakse, sest neil puudub ülevaade tugisüsteemidest üldiselt. Nad pole kursis, milliseid tugisüsteeme neil on võimalik rakendada ning kasutada. Seega saab olla Haaristo jt 2021 uuringus selgunud tulemustega nõus, et alustavad õpetajad ei tea, millised tugisüsteeme ja –teenuseid on võimalik neil kasutada. Samuti saadi selles uuringus teada, et mentorlussüsteem asutustes ei toimi. Mõnel algajal õpetajal on olemas küll mentor, kuid mentoril puuduvad teadmised, mida mentor tegema peab. Seega saab olla nõus Ruuli (2012) selgunud tulemustega, et asutustes tuleks luua parem mentorlussüsteem ning potentsiaalseid mentoreid tuleks koolitada. Samuti toodi välja, et algaja õpetaja peab saama uues töökeskkonnas iseseisvalt hakkama ning mingit tuge ei pakuta. Tuleb leida ise lahendusi. Seda kinnitab ka Ingersolli & Smithi uuring, kus leiti, et algajaid õpetajaid koheldakse nagu kogunud õpetajaid ja neil tulebki saada iseseisvalt hakkama.

Seega on oluline välja tuua ettepanekud, mida saaks teha selleks, et algajate õpetajate tööle asumist sujuvamaks ja paremaks teha: (1) parema mentorlussüsteemi rakendamine asutustes, (2) mentorite koolitamine, (3) vaimse toe pakkumine algajatele õpetajatele ja (4) erinevate tugisüsteemide ja –tegevuste pakkumine alustavatele õpetajatele.

KOKKUVÕTE

Uurimistöö eesmärgiks oli välja selgitada algaja õpetaja professionaalse enesearengu kompetentsi rakendamise probleemid ja lahendused seoses tajutavate õpetaja rollile esitatavate ootustega. Autori soov oli teada saada, kuidas tajuvad algajad õpetajad neile esitatavaid ootusi ning kuidas selle tajutava raskusega toime tulla ning millised tegevusi või tugisüsteeme rakendatakse.

Bakalaureusetöö uurimismeetodiks oli kombineeritud uurimisviis, kus koostati anakeetküsitlus ning kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi. Teoreetilises osas anti ülevaade algaja õpetaja professionaalsest arengust, erinevaid võtteid toimetulekuks raskustega ning enesearengut toetavatest tegevustest ja tugisüsteemidest.

Tulemustest selgus, et alustavad õpetajad tajuvad neile esitatavaid rolliootusi lähtuvalt kutsestandardist. Õpetajad tajuvad, et ootusi on palju ning, et selle tajutava raskusega hakkama saada on oluline abi ja tugi, mida saadakse erinevatelt koolitustelt ja kolleegide ning juhtkonnaga suheldes. Algajate õpetajate jaoks oli oluline probleemide korral pöörduda kolleegide poole ning nendega suhelda. Olulisel kohal oli ka eneserefleksioon, et mõista, mida algaja õpetaja ise oma tegevuses või käitumises muuta saaks ning kuidas toimida järgmisel korral teisiti. Algajad õpetajad jõudsid oma probleemide korral ka ise järeldusteni ning teadvustasid muutmisvajadusi oma tegevustes.

Uuringutulemustest saadi teada, et algajad õpetajad ei ole kursis tugisüsteemide ja –tegevustega, mida pakutakse algajatele õpetajatele. Samuti toodi välja nõrk mentorlussüsteem, mille põhjusteks on, et mentorid ei tea, mis on nende ülesanneks ning samuti see, et õppeasutused ei panusta mentorlussüsteemi arengusse.

Tulemuste abil on võimalik näha, millist abi ja tuge vajavad alustavad õpetajad oma karjääriritee alguses. Tulemused annavad hea ülevaate sellest, milliseid tugisüsteeme rakendatakse asutustes vähe või ei rakendata üldse. Samuti on oluline uuringus välja tulnud algajate õpetajate vähene teadmine tugisüsteemide olemasolust. Järelikult oleks oluline algajatele õpetajatele tugisüsteeme tutvustada.

SUMMARY

The topic of the bachelor's thesis is: Implementing the professional self-development competence of a beginner teacher: coping with role expectations.

The objective of this thesis was to identify the problems of competency self-development of a novice teacher and possible solutions to the perceived expectations of the role of the teacher. The author's wish was to find out how novice teachers perceive the role expectations placed on them and how this perceived difficulty is coped with and what activities or support systems are implemented.

The combined research method was used, a questionnaire survey was conducted and which qualitative content analysis was used. In the theoretical part an overview was given of the professional development of a novice teacher, various techniques for coping with difficulties and the activities and support systems that help with self-development.

The results revealed that novice teachers perceive their role expectations based on the professional standard. Teachers perceive that there are many expectations and that the help and support they receive from various trainings and from communication with colleagues and management is important in coping with these perceived difficulties. It was important for novice teachers to contact and communicate with colleagues in case of problems. Self-reflection was also important to understand what a novice teacher could change in their own actions or behavior and how to act differently next time. Novice teachers also came to their own conclusions about their problems and became aware of the need for change in their activities.

The analysis of the research results revealed that novice teachers are not familiar with the support systems and activities offered to them. A weak mentoring system was also pointed out, due to the fact that mentors do not know what their task is, as well as the fact that educational institutions do not contribute to the development of the mentoring system.

The results can be used to see what help and support novice teachers need at the beginning of their career. The results provide a good overview of which support systems are rarely or not implemented at all in the institutions. Also an important aspect that in emerged in the

study is the lack of knowledge the novice teachers have of the existence of different support systems. Therefore it would be important to introduce support systems to novice teachers.

KASUTATUD KIRJANDUS

Aarna, O (2007). *Kas Eesti haridusseadustik soodustab õpetaja professionaalsust?* Õpetajate leht. <https://dea.digar.ee/cgi-bin/dea?a=d&d=opetajateleht20070119.1.5> (viimati vaadatud 12.02.2021)

Beilmann, M (2020). *Küsimustiku koostamine*. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Tartu Ülikool. <http://samm.ut.ee/k%C3%BCsimustiku-koostamine> (viimati vaadatud 25.04.2021)

Cherian, F.; Daniel, Y. (2008). Principal leadership in new teacher induction: becoming agents of change. *International journal of education policy & leadership*, February, Volume 3(2): 11. Available at https://www.researchgate.net/publication/26636174_Principal_Leadership_in_New_Teacher_Induction_Becoming_Agents_of_Change/fulltext/0e6056e5f0c46d4f0ab21f17/Principal-Leadership-in-New-Teacher-Induction-Becoming-Agents-of-Change.pdf accessed April 25, 2021.

Cook, J. S. (2009). Coming Into My Own as a Teacher: Identity, Disequilibrium, and the First Year of Teaching. *The New Educator*. Volume 5, 274-292. Available at <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ868925.pdf> accessed April 28, 2021.

Eisenschmidt, E (2005). *Õpetaja professionaalne areng ja kutsestandard*. <https://www.yumpu.com/xx/document/read/35933367/opetaja-professionaalne-areng-ja-kutsestandard-haridus> (viimati vaadatud 02.05.2021)

Eisenschmidt, E; Koit, R (2014). *Kutsestandardi rakendamine õpetajaks kujunemisel ja edasises professionaalses arengus*. SA Innove Tallinn. <https://lytorn.files.wordpress.com/2016/10/kutsestandardi-rakendamine-ja-eneseanal3bcc3bcs.pdf> (viimati vaadatud 24.04.2021)

Eisenschmidt, E; Köste, K (2013). *Kutseasta rakendamine haridusasutuses*. Tallinna Ülikool.

<https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/HTI/HIK/Kutseaasta/Kutseaasta%20raken%20damine%20haridusasutuses.pdf> (viimati vaadatud 21.04.2021)

Haaristo, H-S; Leppik, C; Kirss, L; Mägi, E (2021). Kutseõppeasutuste tugisüsteemide analüüs. <http://www.praxis.ee/tood/kutseõppeasutuste-tugisusteemide-analuus/> (viimati vaadatu 03.05.2021)

Haridus- ja Noorteamet (2020). *Koolieelse lasteasutuse õpetaja kompetentsimudel ja 360 kraadi tagasiside metoodika*. Innove. <https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2020/08/Koolieelse-lasteasutuse-%C3%B5petaja-kompetentsimudel.pdf> (viimati vaadatud 30.04.2021)

Haridus- ja teadusministeerium (2016). *Koolitus ja arendustegevus*. <https://www.hm.ee/et/tegevused/opetaja-ja-koolijuht/koolitus-ja-arendustegevus>

Haridus- ja Teadusministeerium (2017). *Õpikäsitusest ja selle muutmisest*. https://www.hm.ee/sites/default/files/har_min_broshyyr_12lk_est_veebi.pdf (viimati vaadatud 29.04.2021)

Haridusteaduste Intstituut (2020). *Kutseaasta*. Tallinna Ülikool. <https://www.tlu.ee/kutseaasta>

Jürgenson, A (2021). *Lasteaiaõpetaja. Haridus ja väljaõpe*. Haridus- ja Teadusministeerium. <https://haridusportaal.edu.ee/ametialad/lasteaia%C3%B5petaja#haridus-ja-v%C3%A4lja%C3%B5pe> (viimati vaadatud 21.04.2021)

Ingersoll, R; Smith, T M (2003). The Wrong Solution to the Teacher Shortage. Available at https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1126&context=gse_pubs accessed May 3, 2021.

Kalmus, V; Masso, A; Linno, M (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Tartu Ülikool. <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys> (viimati vaadatud 25.04.2021)

Kim, K. & Roth, G. (2011). Novice Teachers and Their Acquisition of Work-Related

Information. Current Issues in Education, Volume 14(1). Available at <https://cie.asu.edu/ojs/index.php/cieatasu/article/download/268/152/0> accessed April 21, 2021.

Kutsekoda (2021). *Õpetaja, tase 6*. <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10824210> (viimati vaadatud 22.04.2021)

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

Meristo, M; Eisenschmidt, E 2014. Novice teachers' perceptions of school climate and self-efficacy. Volume 67, Pages 1-10. Available at <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883035514000500?via%3Dihub> accessed April 28, 2021.

Moir, E. (1990). Phases of first-year teaching. California department of education. Available at <https://www.otago.ac.nz/education/otago065978> accessed March 28, 2021.

Murumaa, M. (2014). *Algajate lasteaiaõpetajate hinnangud enda toimetulekule õpetajatööga ning mentori tegevusele Kagu-Eesti lasteaegade näitel*. Magistritöö. Tartu Ülikool. https://web-proxy.io/proxy/dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/42331/murumaa_maire.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3RKLmq3dRJlfHAK_jcKMtXABgq2v5j9uOYjUf1cjc-fxhGc3B4cfin0 (viimati vaadatud 20.03.2021)

Nelke, A (2014). *Õpetaja personaalse ja professionaalse identiteedi kooskõla ja töörahulolu ühe Eesti Waldorfkooli õpetajate näitel*. Magistritöö. Tartu Ülikool. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/42036/nelke_anne.pdf (viimati vaadatud 14.04.2021)

Nias, J (2005). Why Teachers need their Colleagues: A Developmental Perspective. Available at https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F1-4020-4452-6_12 accessed April 30, 2021.

Pavlov, E (2016). *Õpetaja, tase 7 kutsestandardi nõuded pedagoogide endi hinnangul*. Bakalaureusetöö. Tartu. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/52532/pavlov_eduard.pdf (viimati vaadatud 19.04.2021)

Puskar, K (2013). *Algajate kutseõpetajate hinnangud enda kohanemisele esimesel tööaastal kahe kutsekooli näitel*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/31368/puskar_katrin.pdf (viimati vaadatud 17.04.2021)

Putrolainen, K (2014). *Mentorluse eesmärgid ja mentorite tegevuse kirjeldused praktikantide juhendamisel*. Bakalaureusetöö. Tartu. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/41965/putrolainen_krista.pdf (viimati vaadatud 02.05.2021)

Poom-Valickis, K; Eisenschmidt, E (2004). *Kutseastamis ja milleks? Inglismaa kogemus*. Tallinna Pedagoogikaülikool. Tallinn. <https://haridus.opleht.ee/Arhiiv/062004/lugu9.pdf> (viimati vaadatud 22.04.2021)

Rae sõnumid (2013). *Harjuma aasta õpetaja: Õpetajad on suure ühiskonna surve all*. <https://dea.digar.ee/cgi-bin/dea?a=is&oid=raesonumid20131001&type=staticpdf> (viimati vaadatud 22.04.2021)

Remmik, M; Lepp, L; Koni, I (2015). *Algajad õpetajad koolijuhid ja kolleegide toetusest esimestel tööaastatel*. Tartu Ülikooli haridusteaduste instituut. https://www.researchgate.net/publication/276127452_Algajad_opetajad_koolijuhid_ja_kolleegide_toetusest_esimestel_tooaastatel (viimati vaadatud 02.05.2021)

Ruul, K (2012). *Õppejõudude mentorlus Eesti kõrgkoolides ja selle arenguvõimalused*. Magistritöö. Tartu. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/28547/Ruul_Karin.pdf (viimati vaadatud 03.05.2021)

Samantha L. Dias-Lacy¹ & Ruth V. Guirguis² (2017). Challenges for New Teachers and Ways of Coping with Them. Available at <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1141671.pdf> accessed March 13, 2021

- Schults, A (2012). *Pedagoogide tugisüsteem*. Tartu: Tartu Linnavalitsuse haridusosakond. <http://www.tartu.eu/data/Pedagoogide%20tugisysteem.pdf> (viimati vaadatud 11.04.2021)
- Selliöv, R; Vaher, K (2018). *Õpetajakoolituse lõpetanud ja alustavad õpetajad EHISE andmetel*. Haridus- ja Teadusministeerium. Tartu. <https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/opetajad.pdf> (viimati vaadatud 23.04.2021)
- Selliöv, R; Vaher, K (2019). *Üldhariduskoolide õpetajaskonna tööalane liikuvus ja karjääriteed EHISE andmetel*. Haridus- ja Teadusministeerium. Tartu. [file:///C:/Users/agnit/Downloads/opetajate toalane liikuvus kristel vaher ja rena sellio v.pdf](file:///C:/Users/agnit/Downloads/opetajate_toalane_liikuvus_kristel_vaher_ja_rena_sellio_v.pdf) (viimati vaadatud 11.04.2021)
- Seseri Senol (2017). *Novice Teachers' Opinions on Students' Disruptive Behaviours: A Case Study*. Available at <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1148801.pdf> accessed March 13, 2021.
- Taimalu, M; Uibu, K; Luik, P; Leijen, Ä (2019). *Õpetajad ja koolijuhid elukestvate õppijatena*. SA Innove. https://www.hm.ee/sites/default/files/talis_eestiRaporti_i_osa.pdf (viimati vaadatud 19.04.2021)
- Tallinna Ülikool (2021). *Metoodika*. <http://www.tlu.ee/~kairio/failid/metoodika.pdf> (viimati vaadatud 25.04.2021)
- Tiko, A (2010). *Vanemate ootused õpetajale*. <https://www.yumpu.com/xx/document/read/43044711/vanemate-ootused-opetajale-anne-tiko-haridus> (viimati vaadatud 21.04.2021)
- Truss, M (2018). *Alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemine ja toimetulek esimestel aastatel*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/61463/truss_maiken_ba.pdf (viimati vaadatud 22.04.2021)
- Vikaraman, Sharmini Siva; Mansor, Azlin Norhaini; Hamzah, Mohd Izham Mohd (2017). *Mentoring and Coaching Practices for Beginner Teachers—A Need for Mentor Coaching Skills Training and Principal's Support*. Available at [file:///C:/Users/agnit/Downloads/coachingCE%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/agnit/Downloads/coachingCE%20(3).pdf) accessed March 13, 2021.

Õim, O (2008). *Algajate õpetajate professionaalne areng muutustena eneseefektiivsuse tajus*.
Magistritöö. Tartu.

http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/6349/oim_olivia.pdf;jsessionid=6E3E8528AABCA6FD1203A0EEDEAB7D93?sequence=1 (viimati vaadatud 15.04.2021)

Õun, M (2015). *Koolijuht algaja õpetaja toetajana koolikeskkonnas kohanemisel*.
Magistritöö. Tartu. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/48432/mirjam_oun.pdf
(viimati vaadatud 27.04.2021)

Õun, T (2021). *Töökorraldus koolieelses lasteasutuse ja väljakutse alushariduse kvaliteedile*.
Tallinna Ülikool.

https://sisu.ut.ee/sites/default/files/conference_early_childhood_education/files/ettekanne_tia_oun.pdf (viimati vaadatud 02.05.2021)

Õpetajate Liit (2016). *Õpetajate karjääriredel*. http://www.opetajaliit.ee/wp-content/uploads/2018/06/Lisa1_Karj%C3%A4%C3%A4riteed.pdf (viimati vaadatud 18.04.2021)

LISA Ankeetküsitlus alustavatele ja algajatele õpetajatele

Lugupeetud alustavad ja algajad õpetajad!

Käesolevaga kutsume Teid osalema algaja õpetaja professionaalse enesearengu uuringus. Tööga selgitatakse välja algaja õpetaja professionaalse enesearengu kompetentsi rakendamise probleemid ja lahendused seoses tajutavate õpetaja rollile esitatavate ootustega.

Uuringus osalemine on anonüümne. Andmeid kasutatakse üldistavalt bakalaureusetöö tulemuste selgitamiseks.

Küsimustiku täitmine võtab aega umbes 5-10 minutit.

Vastuseid ootan kuni 22.04.2021.

Töö koostaja: Agnit Lees, agnit.lees@gmail.com

Tartu Ülikooli Narva Kolledž

1. Mitu aastat olete õpetajana töötanud?* (üks vastus)

- 0-1 aastat
- 2-3 aastat
- 4 ja rohkem aastat
- Muu...

2. Milline on Teie haridus?* (üks vastus)

- Pedagoogiline kõrgharidus omandamisel.
- Pedagoogiline kõrgharidus omandatud.
- Pedagoogiline kõrgharidus puudub.

3. Mida Teie arvates Teilt oodatakse, et õpetajana tegema peate?*

Vastus:

4. Millised on olnud Teie kõige keerulisemad situatsioonid esimestel aastatel?* Nt: Õppetöö kavandamine, vanematega suhtlemine, distsipliin jms.

Vastus:

5. Kuidas olete toime tulnud raskustega, mis Teil esimestel aastatel on ette tulnud?*

Vastus:

6. Milliseid tegevusi või tugisüsteeme Teie rakendanud olete?* (mitu vastust)

- Mul on mentor.
- Kolleegide abi.
- Käin erinevatel täiendkoolitustel, kursustel (nt Kutseaasta alustavale õpetajale).
- Olen ise oma tegevusi analüüsinud, jõudnud järeldusteni ja teadvustanud muutmisvajadusi.
- Osalen erinevatel kokkusaamistel (infotunnid, koosolekud, rühmaarutelud jms).
- Ma olen saanud ise hakkama, pole abi tarvis olnud.
- Muu...

7. Milliseid tugisüsteeme rakendatakse Teie arvates algajate õpetajate puhul vähe või ei rakendata üldse? Miks see nii on?*

Vastus:

8. Kas sooviksite midagi lisada?

Vastus: