

TARTU ÜLIKOOL
SOTSIAALTEADUSTE VALDKOND

NARVA KOLLEDŽ
ÕPPEKAVA"KOOLIEELSE LASTEASUTUSE ÕPETAJA MITMEKEELSES
ÕPPEKESKKONNAS"

Piret Kollo

**LASTEAIASÕPETAJATE MOTIVATSIOONI JA
TÖÖRAHULOLU MÕJUTAVAD TEGURID TALLINNA
LASNAMÄE LASTEAEDADE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja MSc Vilja Vendelin-Reigo

NARVA 2022

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

.....

(töö autori allkiri)

SUMMARY

The current research paper is about the factors influencing the motivation and job satisfaction of kindergarten teachers, using as an example the kindergartens of Lasnamäe in Tallinn. The research paper assisted in identifying the factors influencing the work satisfaction and motivation of the teachers of the kindergartens of Lasnamäe in Tallinn. The latest research studies executed in Estonia, on work satisfaction and motivation have rather had as their target school teachers. The current research thus examined a different problem. Regional studies have previously not been executed on the wellbeing and motivation of kindergarten teachers that would include all of the kindergartens of Lasnamäe. The author with the current research paper, desires to clarify and become aware of the social truce and motivation of the kindergarten teachers, of precisely the given district, using as a basis reports compiled by the Ministry of Education and Research, Innove Foundation and the European Social Fund. The research is targeted at kindergarten teachers of the district of Lasnamäe in Tallinn. The research is approached from a quantitative method of study, with the data being collected using a questionnaire. The sample consists of kindergarten teachers of 29 kindergartens in Lasnamäe. The theoretical part of the research used the reflective method and a questionnaire was used in the analysis part. The questionnaire was compiled using the Microsoft Forms environment that allowed compiling a questionnaire with the questions desired. The analysis of the responses allowed for clarification of the problem, raised as the aim of the research. The questionnaire included closed questions, evaluation questions, multiple choice questions and matrix type questions, where responses were given on a 5-point scale. The data was analysed using descriptive statistics, comparative analysis, as well as factor and correlation analysis. The questionnaires were presented in an e-environment, as an anonymous web questionnaire. The analysis of the research results and compilation of drawings, was executed using the MS Excel spreadsheet programme. The questionnaire was introduced to a control group that could make improvements. The control group consisted of 7 kindergarten teachers, with different job positions in the kindergartens of Lasnamäe. I found in the course of the study, the responses to the research questions raised and reached the

conclusion that the work environment of the teachers of the multicultural kindergartens of Lasnamäe, has become more difficult, during the time of holding their position. Different factors interfere with the daily work of the kindergarten teachers, among them, the increase in the share of supporting children with special educational needs, increased expectations and demands of parents, work organisation, weaknesses of the mentor system, motivating activities, promotion and recognition on the level of the state, municipal government and institution. The theoretical part of the paper provided an overview of the standpoints of different authors that explained the theoretical angles of social trust and motivation. Highlighted were the connections of insecurity of teachers, with theoretical knowledge that may be a cause, when considering work satisfaction. The insecurity expressed by experienced teachers, was connected with the fear that their theoretical knowledge has become obsolete, wherefore they were not certain on which theoretical knowledge to rely on. The teachers with less seniority, however rather felt that their theoretical knowledge, was too general and they missed having sufficient concrete knowledge that they could use to reflect upon their experiences. The results of the research, can in summary be seen as having clarified the bottlenecks, in the work of the kindergarten teachers of the district of Lasnamäe. The point of concern in supporting the development of kindergarten teachers, at different stages are the uncertainty of making evidence-based decisions, by oneself as a professional, relating it to one's practice that on the one hand, would provide authority and lead to autonomy. The characteristics of a person, with a high motivation of achievement, according to achievement theory are: being responsible personally for solving problems, setting achievable aims, desire to receive feedback of their success, when work has been done well. Positive feedback received for internally motivated activities, adds a sense of competence and increases the level of internal motivation.

SISUKORD

SISSEJUHATUS	6
1.TÖÖRAHULOLU JA TÖÖMOTIVATSIOONI KÄSITLEMISE TEOREETILISED LÄHTEKOHAD	9
1.1 Töörahulolu mõiste ja olemus, käsitluse ülevaade	9
1.2 Õpetaja töörahulolu mõjutavad tegurid ja pühendumine organisatsioonile	11
1.3 Töömotivatsiooni mõiste ja olemus, käsitluse ülevaade	14
1.4 Õpetajate motivatsiooni mõjutavad tegurid ja motiveerimise vajadus	15
2. METOODIKA	22
2.1 Uurimistöö meetod	22
2.2 Valim	22
3. TULEMUSED	24
3.1 Õpetaja töö raskusastme muutumine	25
3.3 Üldine rahulolu	29
3.4 Motivatsiooni- ja tunnustamisesüsteem	32
4. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD	34
4.1 Järeldused	34
4.2 Ettepanekud töörahulolu ja motivatsiooni tõstmiseks	36
KOKKUVÕTE	38
KIRJANDUS	39
LISAD	44
Lisa 1 Ankeetküsitlus eesti keeles.	44
Lisa 2 Ankeetküsitlus vene keeles.	47

SISSEJUHATUS

Õpetajad panevad aluse noore inimese motivatsioonile areneda, kuid seda kõike ei saa teha tulemuslikult olles ise alamotiveeritud või tööga rahulolematu. (Spector, 2008)

Eeldatakse, et koolides, kus õpetajatel on kõrgema tasemega töörahulolu, antakse kvaliteetset haridust ja nendest koolidest tulevad ka edukamad inimesed. (Demirtas, 2000; Moldau, 2016)

Õpetajate hinnangul väärtustatakse õpetajaametit Eestis ja Euroopas üha enam, selgus OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2018 tulemuste I osast. Käesolev raport näitab, millele õpetajate professionaalse arengu toetamisel kooli, omavalitsuse ja riigi tasemel keskenduda. Osales 48 liikmesriiki, Eestist 3004 õpetajat kõikidest maakondadest. Sihtrühmaks olid õpetajad kuni 5 ja üle 5 tööstaažiga. Rapordi 2018 aasta tulemuste järgi väärtustab õpetaja ametit 39 % õpetajatest. Ja seda üllatavalt just kuni 5 aastase staažiga õpetajate hulgas (Taimalu jt, 2019).

2013. aasta Euroopa Eriõppe ja Kaasava Hariduse Agentuuri korraldatud rahvusvahelisel konverentsil käsitleti ja arutleti kaasavas hariduses tekkinud probleemide üle ja Agentuur esitas rapordi „Viis põhisõnumit kaasava hariduse kohta - teooria rakendamine praktikas” kus toodi välja, et kaasava kvaliteetse hariduse tagamiseks ja tõhusaks mitmekultuurilise hariduse andmise tõhustamiseks peavad õpetajal olema sobivad väärtused, hoiakud, pädevused, teadmised, kõrge motivatsioon ja tööheaolu, mida peavad toetama ka riiklikud õigusaktid ja kogukonnapoliitika (Euroopa eriõpe ..., 2014).

Kaalukas roll, et õpetaja on motiveeritud ja oma tööga rahul on õpetajakoolitusel. Õpetajahariduse kvaliteet on otseselt seotud õpetajate oskuste, teadmiste ja positiivsete hoiakute kujundamisega, et õpetaja töö oleks kvaliteetne ja õpetaja oskaks toetada erinevaid õppijaid (Poom-Valicis, Ulla, 2020).

Rahvusvahelised uuringud on näidanud, et õpetajakoolituse üliõpilastest saavad asjatundlikumad praktikud, kui õpe toetab õpetaja kui reflekteeriva praktiku ja uurija kujunemist (Barrett & Green, 2009, Poom-Valicis, Ulla, 2020).

Uurimisprobleem seisneb selles, et toetudes viimastele Eestis läbiviidud töörahulolu ja motivatsiooniuringutele on sihtrühmaks olnud pigem kooliõpetajad. Piirkondlikke uuringuid lasteaiaõpetajate tööhealust ja motivatsioonis, kuhu oleks kaasatud kõik Lasnamäe lasteaiad puuduvad. Käesolevas uurimistöös tahab autor välja selgitada just selle piirkonna lasteaedade õpetajate töörahu ja motiveeritust, võtteks aluseks Haridus- ja Teadusministeeriumi, SA Innove, Euroopa Sotsiaalfond poolt toimetatud raportid.

Märksõnad: õpetaja, töörahulolu, töömotivatsioon

Uurimisküsimused

1. Millised on hinnangud ja töörahu mõjutavad tegurid Lasnamäe lasteaiaõpetajatel?
2. Millised tegevused aitavad töörahulolu ja motivatsiooni tõsta?
3. Millised motiveerivad tegevused toetavad õpetajat riiklikul ja kohalikul tasandil.

Eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgmised uurimisülesanded:

- 1) Teooriale tuginedes antakse ülevaade töörahulolust, töömotivatsioonist, et näidata nende omavahelist seotust.
- 2) Viia läbi empiiriline uurimus kaardistamaks Lasnamäe linnaosa lasteaiaõpetajate töörahulolu mõjutavad tegureid.
- 3) Näidata, millised on peamised õpetajate motivatsiooni ja töörahulolu mõjutavad tegurid, Lasnamäe lasteaedades, 5 ja üle 5 tööstaažiga õpetajate hulgas ja millised on motivatsiooni ja töörahulolu vahelised seosed.
- 4) Anda ülevaade uuringutulemustest, tuua välja uuringus selgunud võimalused

õpetajate töörahulolu tõstmiseks.

Töö koosneb neljas osast. Esimeses osas käsitletakse töörahulolu ja töömotivatsiooni teoreetilisi lähtekohti ja on välja toodud teoreetiline raamistik. Teises osas kirjeldatakse läbiviidud empiirilise uuringu valimit, meetodid. Kolmandas osas tuuakse välja uuringu tulemused ja neljandas järeldused ja ettepanekud.

Lähtuvalt töö eesmärgist kasutas autor kvantitatiivset uurimismeetodit. Töös püstitatud ülesannetele lahenduste leidmiseks on koostatud küsimustik Microsoft Formsis, avatud küsimustena ja Lichteri 5 ja 10 palli skaalas. Andmeanalüüsiks on kasutatud kirjeldavat statistikat, võrdlevat analüüsi, faktor- ja korrelatsioonanalüüsi, Exeli tabelitöötlusprogrammi abil.. Vabavastuseid on analüüsitud kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodiga.

Uurimistöö tulemustest saavad ülevaate ja ettepanekute näol kasu Lasnamäe linnaosa

haridusasutused motivatsioonisüsteemide loomiseks või täiendamiseks ning Lasnamäe

KOV ja Tallinna Haridusamet mitmekülgse strateegilise arengu kavandamiseks

Tallinna linnas.

1.TÖÖRAHULOLU JA TÖÖMOTIVATSIOONI KÄSITLEMISE TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

1.1 Töörahulolu mõiste ja olemus, käsitluse ülevaade

Tööga rahulolu kajastab vajaduste rahulduse astet ja on ametist või tööalasest tegevusest tulenev meeldiv emotsionaalne seisund, mis näitab, kuidas töötajatele tema töö meeldib. Tööga rahulolu näitab, hoiakuid töö ja organisatsiooni suhtes, milles võib eristada hoiakut töö, juhtkonna, palga, edutamise ja kaastöötajate suhtes (Alas 2002; Vadi, 2004).

Töötajad, kes on tööga rahul ja pühendunud, samastuvad organisatsiooni eesmärkidega ja soovivad organisatsioonis olla. Pühendumuse tagamine ja väärtuslike töötajate hoidmine on olulised stabiilsuse saavutamiseks ja tööjõu volavuse vähendamiseks (Moldau, 2016, lk 10).

Tööga rahulolu on K. Moldau oma lõputöös kasutatud allika PE Spektori (Spector, 2008) sõnul muutuja, mis peegeldab, kuidas inimene tunneb end töö erinevate aspektide suhtes ja töörahulolu saab vaadelda tasemenähtuseks, mil määral töö inimesele meeldib ning tööga seoses üldiselt. Töörahulolu saab vaadelda tasemenähtuseks, mil määral inimesele tema töö meeldib. Töörahulolu kõige kasutatavam ja levinuma definitsiooni sõnastas E. Locke (Locke, 1969): töörahulolu on nauditav või positiivne emotsionaalne seisund, mis tuleneb töötulemuste tunnustamisest ja hindamisest. See tähendab, et töörahulolu sõltub sellest, kui võrdne töö tulemus vastab töötaja ootustele ja väärtustele. Rahulolematust tööga on negatiivne emotsionaalne seisund, mis tuleneb inimese väärtustele mittevastavast, ebameeldivast tulemusest või töö mitteküllaldasest hindamisest, mis ei innusta inimest enda täisväärtuslikku panust andma (Moldau, 2016, lk 11).

21. sajandi olulisemaks märksõnaks on muutuv keskkond ja töötajaskonna mitmekesisus ning vajadus pidevate muutuste järele. Organisatsiooniliste muutuste kontekstis on olulisteks hoiakuteks suhtumine muudatuste kasulikkusesse ja hinnang juhtide kompetentsusele, töötajate kindlustunde vajaduse tõstmisele. Töötajate hoiakud peegeldavad nende väärtushinnanguid ja uskumusi ning on seeläbi seotud nende kultuuriga. Organisatsioonis

töötades on töötajate muudatused seotud hoiakute kujunemine seotud organisatsioonikultuuriga, mis mõjutab kõike igapäevases tööprotsessis alates tööülesannetest kuni arendusotsuste tegemiseni välja nt muudatuste elluviimine, toeavad protsessid, jõudude mobiliseerimine, emotsionaalsete blokaadide kõrvaldamine, mikrokliima (Alas, Salu, 2005, lk 7, 42-47).

Duke'i ülikooli psühholoogia- ja käitumisökonomika professori Dan Ariely poolt läbiviidud uuringutest on välja tulnud, et töötajate lojaalsus on tihedalt seotud asutuse sotsiaalsete normidega ja on parimaks abinõuks muuta töötajad lojaalseks ja motiveerituks. Sotsiaalsed normid aitavad kaasa, et töötajad oleksid töökad, kirglikud, paindlikud, hoolsad. Sotsiaalsed normid on efektiivsem ja odavam vahend töötaja motiveerimiseks, mitte kõige kallimaks motiveerijaks peetud, raha meie haridussüsteemis (Ariely, 2011, lk 90-91, 95, Mikser jt, 2020, lk 128).

Lasteaiaõpetajate jaoks on muutustega kaasnenud uudne vastuolu, mida võib kirjeldada järgnevalt. Pikka aega on Eestis ja paljudes teistes maades lasteaiaõpetaja normtööaeg olnud pikem, palk väiksem ning erialane ettevalmistus lühem kui kooliõpetajatel. Katz ja Cain (1988) mainivad, et lasteaiaõpetajatel on ka kooliõpetajate omast madalam ühiskondlik staatus ja tööle omistatav kehvem maine. Seega on lasteaiaõpetaja töö nii koormuse poolest kui ka psühholoogiliselt (ehkki mitte tingimata intellektuaalselt) olnud suhteliselt raske. Kuna lasteaiaõpetaja töö on mitmel põhjusel muutunud ka vaimselt üha raskemaks on viimastel kümnenditel püütud seda tööd hõlbustada ja ametit köitvamaks muuta (Bradbury, 2012; Karila, 2012; Mikser jt, 2020, lk 129). Selleks on peale korralduslike lahenduste (väiksemad rühmad ja normtööaeg, tugivõrgustiku arendamine) tõstetud lasteaiaõpetaja töö- ja haridusalaseid nõudeid, seda ühtaegu nii õpetajate avaliku staatuse ning seega ka enesehinnangu tõstmiseks kui ka iga päevatöö kergendamiseks.

Viimast eesmärki kirjeldab Karila (2012, lk 586) järgmiselt: „Lasteaiaõpetajate ülikoolipõhise ettevalmistuse eesmärk on pakkuda kompetentse, mis aitavad professionaalil analüüsida muutuvat keskkonda ning lapsepõlveolusid. Lisaks pakub see sügavat teoreetilist teadmist, millele professionaal saab toetuda arendades institutsionaalset praktikat.“. (Mikser jt, 2020, lk 129)

Lasteaiaõpetajad aga, kes üheltpoolt on mõistagi huvitatud kõrgemast avalikust staatusest, näevad teiselt poolt selle saavutamise vahendeid oma professionaalsust piirava ning sageli tood hoopis tarbetult raskendavana (Mikser, 2020, lk 129). Vastuolulised tulemused

lasteaiaõpetajate hinnangutes neile muutustele nähtuvad ka Eesti hiljutistest uurimustest (Mikser, Tuul, Veisson, & Goodson, 2018; Mikser, Niglas, Tuul, Veisson, & Goodson, 2019). Seetõttu tuleks teada, kuidas eesti lasteaiaõpetajad hindavad nende ametiajal toimunud muutusi töö raskuses ning kuidas nad neid muutusi selgitavad (Mikser jt, 2020, lk 129).

Mikser jt (2020) teadusartikkelis tuginevad autorid Prantsuse sotsioloogi Bourdieu refleksiivsele sotsioloogiale ning tema sümboolse kapitali teooriale. Kuna keskendume lasteaiaõpetajate ametiajal toimunud muutustele, millest paljud hõlmavad haridust ja ühiskonda tervikuna, on asjakohane selline professionalismi käsitlus, mis võimaldab arvestada alushariduse eripärast arengulugu võrreldes teiste haridusastmetega. (Mikser jt, 2020, lk 130 – 131). Koos professionaliseerumise teiste tunnustega ilmneb viimastel kümnenditel aga alushariduse koolistumine ehk üha suurem sarnasus üldhariduskooliga. Keskendumine laste koolivalmidusele ähvardab jätta sotsiaalpedagoogilise lähenemise tagaplaanile ning asetab lasteaiaõpetaja ettevalmistuse sisu liigsesse sõltuvusse ülikoolide eelistustest. Samas tõuseb lasteaiaõpetajate aruandekohustus nii haridusametnike kui ka lastevanemate ees (Bradbury, 2012; Vlasov & Hujala, 2016) ning suureneb laste isiklike, kultuuriliste ja keeleliste erivajaduste hulk (Mikser, 2020, lk 134).

Kokkuvõttes võib öelda, et töörahulolu defineerimisel ei ole teadlased ühese arvamiseni jõudnud. Kaks kõige levinumat käsitlust hõlmavad taset ja seisundit. Esimene on rohkem seotud pikaajalise nähtusega, teine aga hetke suhtumisega.

1.2 Õpetaja töörahulolu mõjutavad tegurid ja pühendumine organisatsioonile

Nüüdisaja ühiskonda iseloomustavad kiired muutused, millega hakkama saamine eeldab iga valdkonna professionaalidelt oma oskuste, teadmiste ja hoiakute järjepidevat ümberkujundamist, et aidata praegusel lastel kujuneda tuleviku tegijateks, kes on võimelised kohanema ühiskonna ootuste ja vajadustega (OECD, 2019; Allas jt, 2020, lk 85).

Seega pööratakse aina enam tähelepanu õpetajate pidevale erialasele enesetäiendamisele ja otsitakse tõenduspõhiseid meetodeid, kuidas toetada õpetajaid professionaalse arengu eri etappidel, silmas pidades, et õpetajad on oma ettevalmistuselt erinevad ja vajavad seega ka erinevat toetamist (OECD 2019; Allas jt, 2020, lk 100).

Tänapäeva maailm eeldab, et kõik professionaalid pööravad järjepidevalt tähelepanu oma teadmiste ja oskuste arendamisele. Hariduse valdkonnas rõhutatakse, et õpetaja pidev

professionaalne areng on ühtlasi ka jätkusuutliku ja nüüdisaegse haridussüsteemi alus. Samas ei ole piisavalt uurimusi, et seletada, millised meetodid on õpetajate toetamiseks kõige sobivamad. Allas jt 2002 uurisid, kuidas tajuvad õpetajad professionaalse arengu eri etappidel suunatud refleksiooni protseduuri kasutegureid ja kitsaskohti.

Kokkuvõttena toodi välja, kuidas rakendada suunatud refleksiooni protseduuri õpetajate toetamiseks professionaalse arengu eri etappidel. (Allas jt, 2020, lk 100)

Esimesena toob lõputöö autor välja õpetajate ebakindluse seoses teoreetiliste teadmistega, mis võib olla põhjuseks töörahulolu arvestades. Kogenud õpetajate väljendatud ebakindlus oli seotud hirmuga, et nende teoreetilised teadmised on vananenud, mistõttu ei olnud nad kindlad, millistele teoreetilistele teadmistele tugineda. Väiksema tööstaažiga õpetajad aga tundsid pigem, et nende teoreetilised teadmised on liiga üldised, ja nad tundsid puudust piisavalt konkreetsetest teadmistest, mida oma kogemuste mõtestamiseks kasutada (Allas jt, 2020).

Õpetajate töörahulolu on kindlasti tugevas seoses alushariduse kvaliteedi tõusuga ja haridusalaste nõuete tõstmisega. Lasteaiaõpetajad tunnustavad kõrgemaid nõudeid kui oma staatuse tõusu sümboleid, ent tajuvad samas, et lisanduvad kohustused muudavad töö üha raskemaks. Läbiviidud uuringust selgus, et sõltumata staažist leidis enamik vastajaist, et töö on muutunud raskemaks, eelkõige lastesse, lapsevanematesse ning vahetusse töökorraldusse puutuvast. Samas väärtustasid vastajad oma ametinimetuse muutumist kasvatajast õpetajaks, erialaste haridusnõuete tõusu ning õppekava muudatusi õpikäsituse ja õpetaja valikuvabaduse asjus (Mikser jt, 2020, lk 128)

Möödunud sajandi lõpukümnendel alanud üleilmsed muudatused õpetajate töös ja ettevalmistuses on mõjutanud ka lasteaiaõpetajaid. Sarnaselt kooliõpetajatega on nende tööd hakatud senisest enam riiklikult korraldama, tõusnud on lasteaiaõpetajate haridusnõuded, lisandunud riiklikud õppekavad ja õpetaja töö hindamise juhised, suurenenud on aruandekohustus väliste gruppide, eeskätt ametnike ja lapsevanemate ees (Mikser jt 2020, lk 128-129).

Eesti kuulub riikide hulka, milles alusharidust käsitletakse ühtse tervikuna, samuti on üle riigi lasteaiaõpetajate haridusnõuded ühtlustatud (Mikser *et al.*, 2020, lk 135). Siinse uurimuse põhisõnumi võib kokku võtta tõdemusega, et lasteaiaõpetaja eriala hariduse ja ametinimetuse ning alusharidusasutuse õppekava iga muudatusega peaks kaasnema

kaalutlus: kas see on üksnes sümboolne muudatus, tõstmaks lasteaiaõpetaja sümboolset kapitali, või kaasneb sellega ka tegelik muudatus lasteaiaõpetaja igapäevatoos, mis vähemalt pikemaajalises väljavaates võimaldab vähema vaevaga teha paremat tööd? Lasteaiaõpetajate professionaliseerumise sümboolseid näitajaid on vaja säilitada ja küllap edaspidi ka tõsta, aga lisanduv sümboolne kapital ei asenda majanduslikku kapitali, mida on vaja, et vahendada lasteaia õpetajate tegelikku töökoormust, vabastada nad tarbetust ametlikust asjaajamisest (paberi tööst) ning võimaldada asjatundjate pidev tugi laste lisanduvate erivajaduste ja lastevanemate nõudmistega toimetulekuks. Vastasel korral võibki lasteaiaõpetajal tekkida küsimus, milleks end koolitada ja arendada, kui erialane töö väliste asjaolude tõttu sellest hoolimata järjest raskemaks läheb. (Mikser, 2020, lk 148).

Lasteaiaõpetajatel on kooliõpetajate omast madalam ühiskondlik staatus ja tööle omistatav kehvem maine. Seega on lasteaiaõpetaja töö nii koormuse poolest kui ka psühholoogiliselt (ehkki mitte tingimata intellektuaalselt) olnud suhteliselt raske. Kuna lasteaiaõpetaja töö on mitmel põhjusel muutunud ka vaimselt üha raskemaks tõi uurimus välja korralduslikud lahendused: väiksemad rühmad, tugivõrgustiku arendamine, nõuded igapäevatoos, avaliku staatuse tõstmine selleks, et tõuseks õpetajate enesehinnang ja töörahulolu. Oluline on arutleda, millised on need võimalused ja ohud, mis muudatused kaasa toovad edasisele professionaliseerumisele ning millised võiksid olla edasised uurimissuunad ja alus haridus poliitilised algatused (Mikser jt, 2020, lk 142-145).

Artikli uuringu eesmärgiks on tuvastada haridusreformide trajektoories toimunud murrangud Eestis aastatel 1987–2017 ning selgitada ja mõista nende mõju õpetajate tööelule. Nt pinged ja killustumine kogukonna tasandil, seoses atesteerimissüsteemi kaotamisega on vähenenud motivatsioon panustada oma professionaalsesse arengusse, mitmetahuline ja varieeruv praktikakogemus, hariduse kaubastamise retoorika ja selle aktsepteerimine (Tinn, 2020).

OECD TALIS uuringu mis viiakse läbi paljudes EU riikides, sh Eestis, tulemused näitasid, et enamik Eesti õpetajatest on üldiselt oma tööga ja töötulemustega konkreetses haridusasutuses rahul (Übius et al., 2014). Tööga rahulolu on suurem õpetajate hulgas, kes on heades suhetes kolleegide ja lastega ning annavad üksteisele tagasisidet arvestades rühma haldamist ja laste käitumist. Samas uuringus leiti positiivne seos enesetäiendamise ja õpetaja tööga rahulolu vahel. Õpetaja tööga rahulolu tõstab rahuldus ja meeldivus, mida töö erinevad aspektid õpetajale pakuvad ning vastupidi. Mõttus (2015) ja Sild (2018), leidsid, et õpetajate

töoga rahulolu on kõrge, sest neid motiveerib kõige enam oma erialal töötama sisemine motiveeritus ning hinnatakse suhteid töökaaslaste ja lapsevanematega. Ka varasem uuring viitab keskmisest kõrgemale tööga rahulolule õpetajate seas (Kopli-Hoolemaa 2020, lk 9-12).

1.3 Töömotivatsiooni mõiste ja olemus, käsitluse ülevaade

Üks peamisi motivatsiooni definitsioone on: motivatsioon on teotahe (Brooks, 2008, lk 22). Motivatsioon on seisund või protsess, mis eelneb eesmärgipärasele käitumisele. Motivatsioon on erinevate asjaolude kogum, mis on inimese käitumise tõukejõuks – neid nimetatakse motiivideks. Motiive on eri tüüpi: hoiakud, tunded, veendumused, huvid ja väärtused. Need panevadki inimesi edasi liikuma ja tegutsema. Motiive saab jaotada kaheks: teadlikud motiivid ja ebateadlikud motiivid. Teadlikud motiivid on otsustava mõjuga konkreetsele käitumisele. Ebateadlik motiiv seevastu ei ole koheselt arusaadav ei inimesele endale ega ka teistele inimestele tema ümber. Tavaliselt on inimese tegevus mõjutatud üheaegselt nii teadlikest kui ebateadlikest motiividest (Bachmann, Maruste, 2003.)

Motivatsiooni all mõistetakse psühholoogilist protsessi, mis tekitab impulsi, annab käitumisele suuna ja püsivuse. Töömotivatsiooni tulemus on kindlal viisil töötamine, mille väljunditeks on töö kvantiteet ja kvaliteet. Motiveerimine tähendab selle protsessi suunamist ja juhtimist. Motiveeritus võib olla tingitud sisemistest ja välistest põhjustest. Sisemise motiveerituse puhul leitakse tasu emotsionaalsest seisundist – töö rõõm, töörahulolu, eneseteostusest. Väliste motiveerituse puhul on töötaja enam innustunud välistest stiimulitest – palgast, headest suhetest, töötingimustest jms. (Kamdron, 2002)

Inimese motivatsioon on peale vajaduste ja ihade rahuldamise mõjutatud ka teistest sisemistest faktoritest nagu inimtüüp, taju ja oskuste tase ning väärtushinnangud. Välistest faktorid, mis mõjutavad motivatsiooni, on seotud keskkonnaga. Sellest saab järeldada, et kui juhid tahavad tõsta töötajate motivatsiooni, peavad nad silmas pidama väga erinevaid faktoreid nagu inimtüüp, talent, erinevad oskused ning organisatsioonilisest seisukohast töökeskkonda, organisatsiooni kultuuri, preemiaid ja töötasustamise põhimõtteid. Motiveeritud töötajaks peetakse inimest, kes saavutab töös pidevalt häid tulemusi ning on töötades energiline ja entusiastlik. Demotiveeritud töötaja aga tundub apaatsena ja kaldub kerkinud takistusi ja probleeme pidama lahendamatuks. Organisatsioonid, mis suudavad oma töötajaid motiveerida, suudavad ka paremini funktsioneerida ning tulemuslikult tegutseda. (Cole, 1995; Alas, 2005, lk 10)

Motivatsiooniks nimetatakse inimese sisemisi ajendeid, põhjuseid ja jõude, mis mõjutavad tema tegevust. Klassikalistes teooriates käsitletakse inimese motivatsiooni alusena inimese vajadusi e seisundina, mis kindlustaksid inimese bioloogilise, vaimse ja sotsiaalse olemasolu ja arengu ning ajendab teda tegutsema puuduva saavutamiseks. Klassikaliste vajaduste teooriate autorid on Maslow, Herzberg ja McClelland. Alas jt on seisukohal, et alluvaid rohkem pingutama motiveerida, tuleks juhtidel alustada eelkõige iseenda muutmisest. Muudatuste juhi emotsionaalsest intelligentsusest sõltub suuresti kollektiivi vastuseisu tase ja edaspidine töökeskkond e meeleolu (Alas jt, 2005, lk 119-123).

Positiivse hoiakuga inimesi iseloomustab avatus uutele ideedele, võtavad vastutuse, aktiivse rolli otsustamistel, suhtlemisel on kindlad väljendavad oma arvamust, optimistlikud, suudavad ära tunda ja väljendada oma emotsioone, meeldib inimeste läheduses olla ja koostööd teha. Negatiivsed töötajad omavad ülbet hoiakut teiste suhtes, kaebavad kõigi ja kõige üle, passiivse osalemisega mõjub teistele halvasti, kritiseerija, ründav, tujukas, leiab detailides negatiivset, kasutab suletud kehakeelt, manipuleerib ja demagoogitseb (Alas jt, 2005, lk 128). Muudatuste omaks võtmine algab inimesest endast. Muudatustega toimetulekut võib õppida aga midagi ei hakka enne kui on positiivne hoiak välja kujunenud sest muudatuste faasid võtavad aega (Alas, 2005, lk 280).

Kokkuvõttes võib öelda, et motivatsiooni defineeritakse kui protsesse või faktoreid, mis põhjustavad inimese käitumist teatud viisil ning seisnevad vajaduste kindlakstegemises, eesmärgi kehtestamises, mis rahuldab need vajadused ja määrab nõutud tegevuse.

Inimesele tuleb anda võimalus end ise motiveerida ning tema töös peavad töö kõik komponendid (eesmärk, keskkond, suhted, otsustusvabadus jne) olema inimese jaoks piisavalt ahvatlevad ja tema ootustele vastavad, et ta tahaks seda tööd teha. (Moldau, 2016, lk 10)

1.4 Õpetajate motivatsiooni mõjutavad tegurid ja motiveerimise vajadus

Uurimuse tulemused viitavad, et üldiselt hindavad professionaalse arengu eri etappidel olevad õpetajad selle protseduuri läbitegemise kogemust kasulikuks. See tulemus on oluline, sest järjepideva professionaalse arengu toetamise üheks suureks kitsaskohaks peetakse seda, et õpetajad ei taju pakutavate meetodite kasulikkust oma igapäevase tegevuse toetamisel. Kui aga õpetaja tajub, et rakendatav meetod teda igapäevases õpetamises aitab, siis on ta enam motiveeritud sellele aega võtma ja sellesse panustama (OECD, 2009).

Kokkuvõttes võib öelda, et uurimuse tulemused viitavad suunatud refleksiooni protseduuri rakendamise kasulikkusele professionaalse arengu eri etappidel olevatele õpetajatele. Siinse uurimuse tulemused viitavad ka suurele kitsaskohale õpetaja professionaalse arengu toetamises. Nimelt on murekohaks õpetajate väljendatud ebakindlus, enda kui professionaali ühe olulise tunnuse suhtes ehk oma teoreetiliste teadmiste pideva täiendamise, praktilise kogemusega seostamise ning seeläbi oma õpetamisteooria loomise suhtes, mis aitab õpetajal langetada tõendus põhiseid otsuseid ja annab talle ühelt poolt autoriteedi ja toob teiselt poolt kaasa autonoomsuse.

Kokkuvõttes annavad siinse uurimuse tulemused läbilõikelise ülevaate, kuidas tajuvad õpetajad professionaalse arengu eri etappidel suunatud refleksiooni protseduuri kasutegureid ja kitsaskohti (Allas jt, 2020, lk 101- 104).

Et töötajad tunneksid ennast motiveerituna ja õnnelikena on vaja organisatsioonikultuuri strateegia luua töötajasõbralik, kus organisatsioonil on avatud suhtlemis- ja juhtimisstiil ning organisatsiooni tegevus soodustab meeskonnavaimu tekkimist, sünergiat, hindab vastastiku austust ja väärtusi teavitades töötajaid organisatsiooni eesmärkidest ja käekäigust Edgar H. Schein (1997, lk 12) defineerib, et organisatsioonikultuur on ühiste baasarusaamade mudel, mida grupp inimesi on omandanud, lahendades ühiselt väliskeskkonnaga kohanemise ja grupisisesega seotud probleeme ning mille rakendamine on andnud piisavalt häid tulemusi, et pidada teda kehtivaks ning uutele liikmetele edasi õpetamise vääriliseks kui korrektset viisi nimetatud probleeme mõista, tajuda ja tunda (Harjus, 2013, lk 7-8).

Töötajatele on vaja anda võimalus ennast ise motiveerida sest motivatsioon on igaühe sisemine töö kuid juhi asi on luua võimalused ja tingimused, et motivatsiooni protsessid käivituksid (Drucker, 1990, lk 182-193). Organisatsioonikultuuri seotust on uurinud ka Sigler ja Pearson 2000. aastal, kes järeldasid, et need organisatsioonikultuurid, mida tajuti rohkem kollektiivsetena ja tegevusele orienteerituna, olid seotud kõrgema otsustusvõime tajumisega ja töötajad pöörasid rohkem tähelepanu enda töö kvaliteedile ja töösoorituste parandamisele (Harjus, 2013, lk 9).

Tööalane motivatsioon on töötaja soov rakendada oma võimeid, st teadmiseid, oskuseid ja energiat konkreetse eesmärgi saavutamiseks, samuti omab töömotivatsioon määravat rolli inimese töösse suhtumises. Seega omab motivatsioon olulist kohta töörahulolu tekkeks, olles tööülesannetega toimetulemise eduvaalem (Vaskmaa, 2009, lk 7). Siiski ei too tööga rahulolu automaatselt kaasa kõrget motiveeritust ja (Clemenson, 2003, lk 168) arvab, et motiveeritus

on midagi enam kui lihtsalt õnnetunne või tööga rahulolu. Haridusmuutuste elluviimisel ja rakendamisel on võtmeroll õpetajal, tema hoiakutel ja ja väljakujunenud pädevustel õpetajakoolituse aspektist lähtuvalt (Valickis, Ulla, 2020, lk 73).

Juhtkonna suhtumine, toetava ja motiveeritud töökorralduse ja keskkonna loomine õpetajate kompetentsuse omandamiseks, suunamiseks ja rakendamiseks (Kivirand jt, 2020, lk 61). Riigi ja kohaliku omavalitsuse tasand, toimiv süsteem, vajadus-põhine hariduskorraldust toetav nõustamistugi. Ülikoolide roll nüüdisaegsetele teaduspõhistele uuringutele põhineva koolituspaketi pakkumine põhi- ja täienduskoolituse õppekavade väljatöötamisel ja rakendamisel (Kivirand jt, 2020, lk 65). Meeskonna emotsionaalne intelligentsus on keerulisem kui üksikisiku emotsionaalne intelligentsus, sest meeskonnad mõjuvad üksteis vastastikku rohkematel tasanditel.

Erinevad uurimused on näidanud, et meeskonnad on loomingulisemad ja produktiivsemad, kui nad on saavutanud oma liikmete suure osalemise, kaasaaitamise ja koostöö taseme. Autorid on välja toonud kolm tingimust: usaldus liikmete vahel, meeskonna identiteeditunne (kuulumine ainulaadsesse ja väärtuslikku gruppi), meeskonna tõhusus (usk, et on võimelised hästi töötama) (Katzenbach, 1997; Virovere jt, 2008, lk 119). Motivatsioon on inimese sisemised ajendid, põhjused ja jõud, mis mõjutavad inimese tegevust. Väline (seotud „käegakatsutava“ tasuga nagu palk, turvalisus, töökeskkond, töötingimused) ja sisemine motivatsioon (inimesele meeldib töö mida teeb, olulised psühholoogilised tasud: võimalus panna ennast proovile, kasutada oma võimeid, saada tunnustust) (Kivirand jt, 2020, lk 59).

Paul E. Spector leiab, et rahulolu töö sisuga on üks tööga rahulolu dimensioone. Rahulolu töö sisuga sõltub sellest, kuidas töötaja ja töö omavahel sobivad. Seda saab välja selgitada, kui uurida töötajalt, mida ta tahab töölt saada ja mida tunneb, et ta tegelikult saab. Sobivuse korral on töötaja rahulolev ja sobimatuse korral rahulolematu. Sarnase töö ja töötingimustega töötajate hinnang tööga rahulolule võib olla täiesti erinev. Kui töösse suhtumine on positiivne, siis suure tõenäosusega töötaja jääb selle töö juurde ja on motiveeritud (Sektor 2008; Spector, 1985; Moldau, 2016, lk 18).

Tänapäevasemad motivatsiooniteooriad väärtustavad kõrgelt inimeste vahelist suhtlemist ja koostööd, mitte ei keskendu enam nende rahuldamise teede selgitamisele.

Herzbergi kahe faktori teooria jagas rahulolu kahte rühma. Hügieenifaktorid ja motivatsioonifaktorid. Herzberg väidab, et negatiivsete ilmingute kaotamine ei tähenda veel positiivsete tekkimist. Motivatsioonifaktorid H järgi on: saavutusvajaduste rahuldamine, vastutus töös enesearengut võimaldav töö, huvipakkuv töö, tunnustus. Nende faktorite osalise või puudumise korral on töörahulolu väike või puudub üldse. Motivatsioonifaktorite abil saab tõsta rahulolu, hügieeni faktorite abil saab leevendada rahulolematust (Kivirand jt, 2020, lk 64). Üha kasvav vajadus motiveeritud inimeste järele on toonud kaasa järgmisi uusi juhtimisteooriaid ja rakendusi:

- juhtimine eesmärkide kaudu (*management by objectives*),
- käitumise modifikatsioon (*behavior modification*),
- osalev juhtimine (*participative management*),
- sooritusel baseeruv kompensatsioon (*performance-based compensation*),
- paindlikud tasud (*flexible benefits*),
- alterenatiivsed töötajad (*alternative work schedules*),
- töö ümberkujundamine/rikastamine (*job redesign*),

Keegi ei sea kahtluse alla, et heade töötajate vajalikkus organisatsioonis on vaja edukuse tagamiseks. Uuringud on näidanud, et töötajad, kes on enda sõnul tööl õnnelikud, töötavad efektiivsemalt ja nende töörahulolu on suurem. Samas pööratakse sageli suurt tähelepanu nendele teguritele, mis töötaja tuju rikuvad, ja unustatakse õnnetunnet suurendavad faktorid. Organisatsiooni emotsionaalne kapital on aga otseselt seotud inimeste individuaalse õnnetundega ja enesemotivatsiooni leidmisega. Me elame organisatsioonide maailmas. 21. sajand on toonud esile vajaduse tööle pühendatud inimeste järele (Virovere jt, 2008, lk 6).

Kidron (1991) toob välja tööhuvi kahanemise karjääri keskel. Paradoksaalsel kombel hakkab inimese huvi oma ametirolli ja tööülesannete vastu raugema tihti siis kui nad on saavutanud antud vallas oskuste ja kogemuste tippaseme. Kas uute, innovaatiliste eesmärkide puudumine, monotoonsus töö on muutunud rutiiniks, kibestumine algatuste luhtumisest, mis eeldavad keskkonna uuenemise valmidust, ükskõiksuse tajumine juhtkonna poolt. Peale 15 aastat võib töötaja tunnetada nn Pr. A. Payne „luhtunud võimaluste“ sündroomi st töötaja süüdistab ennast võimetuses ja saamatuses, juhtkonda aga kasvu- ja arengutingimuste

kahjustamises ning ebaõiglasel edutamispoliitikas. huvi langeb nii edasimineku ku karjääri vastu. Motiveering loob tegevusele energiapõhja, toidab teaduslikul tunnetustel viibija huvi, innustuse, püsivuse ja keskendumisvalmidusega (Kidron, 1991, lk 49-52). Nüüdisaja asutuses tuleb kiirelt vahelduvas majandus -poliitilises keskkonnas olla valmis kiireteks ümberkorraldusteks ning uuendusteks. Muudatusteks on vaja ületada inimese inertsusvastuseis uuendustele inimeste soov arendada omavahelist loomingulist koostööd ei teki iseenesest. Inimesed janunevad hüva nõu järele. Kidron toob välja vead Töömotivatsiooni kujundamisel jäädakse ja probleemistikku kinni sest ei suudeta terviklikult mõista ja mõjutada. Vead tulenevad inimeste vajadusest neid mõista ja arvesse võtta, osad juhid usuvadki, et osad on usinad ja teised laisad. Juht lähtub vaid alama astme vajaduste rahuldamisest jättes kõrvale töötaja eneseteostuse vajadused, stiimulite ebajärjekindel rakendamine, kiitmine kuulekuse aga mitte omaalgatuse eest.

McClellandi uurimisgrupp arendas välja meetodi, mis võimaldab inimese püsimoitiive avastada (Kidron, 1991, lk 55-69).

Töötajate motiveerimiseks on mitmeid erinevaid võimalusi. Juhid tuginevad töötajate motiveerimisel ametlikule võimule, sanktsioonidele ja hüvitistele (Türk, 2001, lk 130). Juhid peavad olema innovaatilised, et leida oma organisatsioonis töötajaid motiveeriv vahend. Organisatsiooni toimimiseks peavad pingutama kõik meeskonnaliikmed, selleks peab oskama ettevõtte juht oma alluvaid motiveerida, et püstitatud eesmärgid saaksid täidetud.

Sisemisi ajendeid, põhjusi ja jõude, mis mõjutavad inimese tegevust, nimetatakse motivatsiooniks (Türk, 2001, lk 130). Selleks, et motivatsioon tekiks, peab töötajat motiveerima. Motiveerimine on inimest tegutsema ajendavate jõudude teadvustamine ja inimese mõjutamine nende kaudu. Tõises tegevustes saab vaadelda kolme motivatsiooniallikat (Vadi, 2000, lk 91, Kruusemägi, 2015, lk 11)

1.5 Lühiülevaade motivatsiooniteooriatest

Motivatsiooniteooriad jagunevad kahte suuremasse kategooriasse: rahulolu- ja protsessiteooriateks. Rahuloluteooriad väidavad, et inimeses on teatud tegurid, mis õhutavad, suunavad ja säilitavad käitumist. Need mõttesuunad üritavad ära tunda neid olulisi sisemisi elemente ning selgitada, kuidas neid elemente kontrollida. Rahuloluteooriad näevad käitumist kui loomuomaste psühholoogiliste karakteristikute (nt vajadused) tulemit. Motivatsiooni protsessiteooriad proovivad kirjeldada, kuidas käitumist õhutatakse,

suunatakse ja alal hoitakse. Need teooriad keskenduvad teatud psühholoogilistele protsessidele, mis juhivad meie tegevust, pannes eriti suurt rõhku sellele, et kirjeldada indiviidi otsustamis süsteemi toimimist käitumisele (Porter, Bigley, Steers, 2003, lk 2,12)

Maslow` vajaduste teooria on kõige laialdasemalt tuntud motivatsiooniteooria. Maslowi järgi on põhivajadused kindlas hierarhias eristades viit vajaduste taset: eneseteostuse vajadus, austuse vajadus, kuuluvuse ja armastuse vajadus, turvalisuse vajadus ning füsioloogilised vajadused. Maslow väitis, et inimese vajadused kasvavad hierarhiliselt alt üles ning kõrgema taseme vajadused ei teki enne, kui madalama taseme vajadused on teatud ulatuses rahuldatud. Rahuldatud vajadused lakkavad inimese käitumist aktiivselt määramast, jäädes eksisteerime potentsiaalsel viisil, võides vajaduse taas tekkimise korral taas esile kerkida ja hakata domineerima. Kõrgematel vajadustel on rohkem eeltingimusi, samuti on nende domineerimise võime väiksem ning võrreldes madalamate vajadustega ei tekita nende pärssimine nii meeleheitlikku kaitset ja hädareaktsiooni (Maslow, 2007, lk 80, 95-96, 141-142). Inimesed püüdleval teatud määral pigem enda sihtide, eesmärkide ja soovitud tulemuste poole kui juhitud pimedatest impulssidest ja tungidest. 1962. aastal külalisteadlasena Californias *Non-Linear Systems* külalisesena Ta avastas, et inimesed saavutavad optimaalse toimimise taseme siis, kui organisatsioonid kujundavad välja tavad, mis võtavad omaks inimese holistliku olemuse ja uskus, et inimlik, valgustunud, inimpotentsiaalile keskendunud juhtimisstrateegia osutub ka rahaliselt kasulikuks (Maslow, 2007, lk 445-446). Abraham Maslow` toetajaid on rakendatud paljudes organisatsioonides. Oma ajastu vaimsuse tabamisega, hoolikal vaatlusel on ta tabanud inimpotentsiaali olemuse ja tuletas meile meelde, et suurus on meist igäihe sees. Pürgima ikka kaugemale (Maslow, 2007, lk 457).

Teine teoretik, kes kirjutas motivatsiooni kohta on McClland, kes sõnastas omandatud vajaduste teooria, mille järgi inimese käitumise iseloomustamisel ja mõistmisel tuleb tugineda kolmele vajadusele: saavutusvajadus - ajendab soovi saavutada paremaid tulemusi, lahendada keerulisi probleeme, riskima, eelistama vastutusrikkaid olukordi; kuulumisvajadus - ajendab looma ja hoidma sooje ning sõbralikke suhteid teiste inimestega, pöörama tähelepanu teiste tunnetele ja inimeste vahelistele suhetele ning võimuvajadus – tingib soovi kontrollida ja mõjutada teiste käitumist, nende eest vastutada, Selle vajaduse avaldumist reguleerivad eelnevalt loetud isiksuse vajadused, väärtused ja tõekspidamised (Kruusamägi, 2015).

F.Herzbergi kahe faktori teooria. Frederic Herzberg oli esimene, kes töörahulolu mõjutavaid faktoreid rühmitas. Herzbergi 1959. aasta uuringud näitasid, et inimesele ei piisa motivatsioonina ainult rahast ehk palgast või boonusest, vaid pidevat motivatsiooni tuleb leida töö sisust. Asjad, mis motiveerivad inimesi ja muudavad nad tööga rahulolevaks erinevad asjades, mis teevad inimesed rahulolematuteks. Tööga rahulolu põhjustavad motivatsioonifaktorid ning need hõlmavad sisemisi tegureid. Tööga rahulolematust põhjustavad hügieenifaktorid ning need hõlmavad väliseid tegureid. (Herzberg, 2003)

Motivatsioonifaktorite olemasolu aitab saavutada rahulolu, kuid nende puudumine ei mõjuta rahulolematust. Motivatsioonifaktorid on näiteks: töö olemus, arenguvõimalused, edutamine, tunnustus, saavutusvajaduse rahuldamine, vastutuse usaldamine jne. Hügieenifaktorite olemasolu ei tingi rahulolu tekkimist ega suurenda rahulolu, kuid nende puudujäägi tõttu tekib rahulolematust. Hügieenifaktorid on näiteks: töötingimused, töötasu, töökultuur, kindlustunne tööle, juhtimise kvaliteet, inimsuhted ja isiklik elu (Moldau, 2016, lk 16).

David McClelland arendas välja saavutusmotivatsiooni teooria. Selle teooria järgi on kõrge saavutusmotivatsiooniga isikule isik tunnuslik: vastutab isiklikult probleemide lahendamise eest, püstitab jõukohased eesmärgid, soovib saada tagasisidet, kui töö hästi õnnestub, oma edust. Sisemise motiveeritud tegevuse eest saadud positiivne tagasiside lisab kompetentsuse tunnet ja tõuseb sisemine motivatsiooni tase (Kivirand jt, 2020, lk 68-69).

2. METOODIKA

Selles peatükis annab autor ülevaate, millist meetodit uuringus kasutatakse, kellest moodustati uurimistöö valim ja kuidas analüüsi uurimisel saadud tulemusi.

2.1 Uurimistöö meetod

Uurimustöös kasutasin meetodina kaardistusuuringut, mis võimaldab uurida sotsiaalseid nähtuseid, et selgitada välja põhjuslikud ja korrelatiivsed seosed (Õunapuu, 2014, lk. 58-60). Uurimustöös reflekteeritakse teoreetilises osas ja anketeeritakse uurimuslikus osas. Uuringus lähtusin kvantitatiivsest uurimisviisist, kuna uurimise käigus on võimalik jõuda uuritava nähtuse olemuseni ja tulemusi on võimalik seletada objektiivsete faktide kaudu, ja välja selgitada sotsiaalsete nähtuste muudatuste põhjused (Õunapuu, 2014, lk 57). Ankeetküsitluse läbiviimiseks rakendatakse standardiseeritud andmekogumis meetodit. Ankeedi koostamiseks kasutatakse Microsoft Forms'i keskkonda, mis võimaldab vormistada küsitlusankeeti, mille abil formuleeritakse soovitud küsimused ja selgitatakse analüüsimise tulemusel välja töö eesmärgiks püstitatud probleem. Küsimustik hõlmab endas kinniseid küsimusi, hinnangu küsimusi, valikvastustega küsimusi ja maatriks-tüüpi küsimusi, kus vastuse saab anda 5 ja 10 palli süsteemis. Andmete analüüsimiseks kasutatakse kirjeldavat statistikat, võrdlevat analüüsi, faktor-ja korrelatsioonanalüüsi. Uurimistulemuste analüüsimiseks ja jooniste koostamiseks kasutatakse MS Exceli tabelarvutus programmi

2.2 Valim

Antud uurimistöös kasutasin juhuvalimit, kus populatsiooni igal liikmel on võrdne võimalus valimisse saada (Õunapuu,2014, lk.139). Uurimustöö valimi moodustasid Tallinna Lasnamäe 29 lasteaia lasteaiaõpetajad. Koostatud ankeet saadeti kõikide lasteaedade juhtidele edasi saatmiseks oma asutuse lasteaiaõpetajatele. Ankeetküsitlused esitati e-keskkonnas, veebiküsitlusena, olid anonüümsed, lasteaedade direktoritega kooskõlastatud.

Kontrollgrupi valimisse kuulus seitse erineva ametiga lasteaiaõpetajat ja spetsialisti, kellele saadeti tutvumiseks ankeet ankeedi koostamiseks vajalike parenduste tegemiseks.

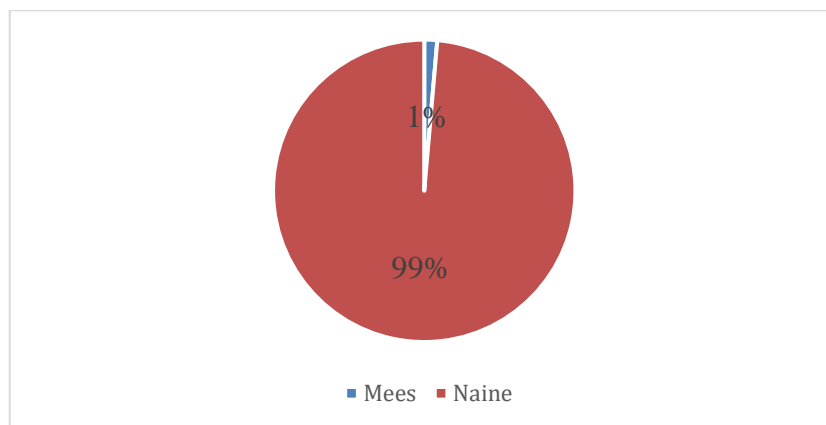
2.3 Andmete analüüs

Saadud andmete analüüsimiseks kasutatakse Exeli tabelarvutusprogrammi, mille abil sai analüüsida erinevate vastusegruppide seoseid ja näidata neid välja protsentuaalselt. Avatud vastused analüüsisin kvantitatiivse sisuanalüüsina. Kirjeldav statistika aitas kaasa vastuste kirjeldamiseks ja kokkuvõtete tegemiseks. Erinevaid tunnuseid sai varieerida ja visualiseerida joonistes ja tabelites arvuliste suuruste kaudu. Järeldavat statistika võimaldas anda kogutud andmestikule hinnanguid ja teha järeldusi ning prognoose kogu populatsiooni kohta (Õunapuu, 2014, lk. 184).

3. TULEMUSED

Uurimustulemused saadi 217 tagastatud ankeedi põhjal. Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada Tallinna Lasnamäe lasteaedade õpetajate töörahulolu ja motivatsiooni mõjutavad tegurid.

Uuringust võttis osa 214 naisõpetajad ehk 99% vastanutest ja 3 meesõpetajaid ehk 1% vastanutest (joonis 1).

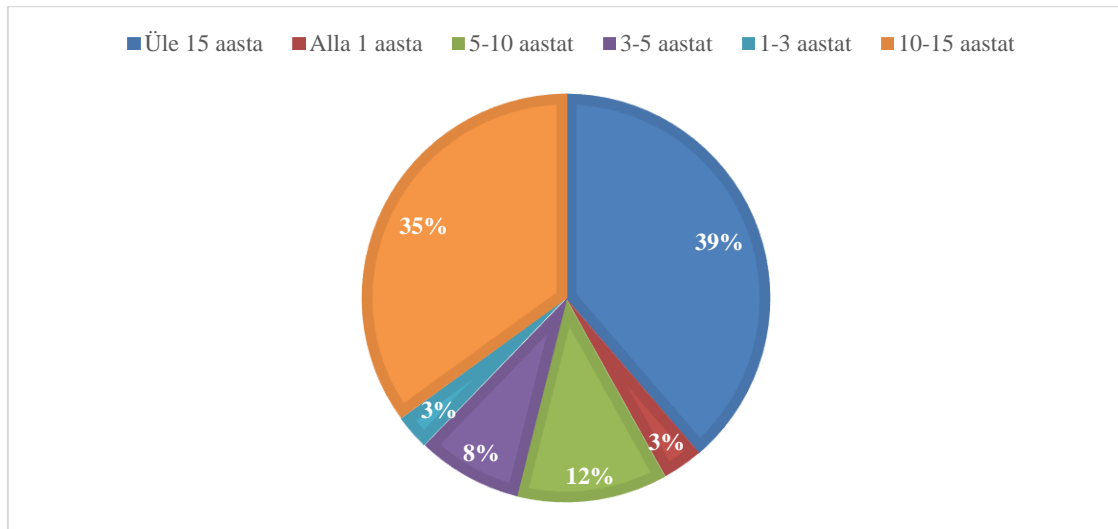


Joonis 1. Lasteaiaõpetajate sooline jagunemine, allikas Tartu Ülikooli Narva kolledž. Autori koostatud.

Vastajate vanusegrupp jäi 24 – 72 aasta vahele. Lasnamäe mitmekeelse linnaosas ankeetküsitlusest võttis osa 8 rahvusgruppi. Kõige rohkem on Lasnamäe lasteaedades venerahvusest lasteaiaõpetajaid, keda on 52%, kõige vähem on esindatud bulgaaria, soome, tatari ja juudi rahvusest lasteaiaõpetajaid, keda on 1%, eesti rahvusest õpetajaid vastas 34%, valgevene ja ukraina rahvusest vastas 10%.

Staažilt jagunesid lasteaiaõpetajad järgmiselt: Üle kümne aastase staažiga on kaks vastanute gruppi 10- 15 aastase staažiga 35% ja üle 15 aastase staažiga 39%. Kõige vähema staažiga lasteaiaõpetajad on alla 1 aasta ja 1-3 aastase staažiga, mõlemad 3% vastanutest. Keskmised

vanusegrupid moodustasid vastajates 8% 3- 5 aastase staažiga ja 12% 5-10 aastase staažiga vastanutest (joonis 2).



Joonis 2. Lasteaiaõpetajate jagunemine tööstaaži järgi, allikas Tartu Ülikooli Narva kolledž. Autori koostatud.

Ankeetküsitlusele vastanud lasteaiaõpetajatest 157 töötavad rühmaõpetajana, 8 sõimeõpetajana, 6 muusikaõpetajana, 3 liikumisõpetajana ja treenerina, eesti keele õpetajaid vastas erinevates rühmades 28, keelekümblusõpetajaid 8 ja logopeede 3 ja sobitusrühmade õpetajaid 4. Laste arv vastanute rühmades 14 – 27. Haridustasemelt on kõige rohkem bakalaureuse kraadiga õpetajaid 47% ja kesk -eri 21% haridusega õpetajaid, magistriharidusega 18% vastanutest, 13% on märkinud endale rakendusliku kõrghariduse, 1% on keskharidusega ja haridust omandamas. Hariduse enamus vastajatest 74 % on omandanud Eestis, ülejäänud vastajatest on omandanud hariduse Venemaal, Valgevenes, Ukrainas ja Soomes. Enamus vastajatest töötavad täiskoormusega 89 %, osalise ajaga töötavad 11% vastanutest.

3.1 Õpetaja töö raskusastme muutumine

Esimese uurimusküsimuse 1. Hinnangud ja töörahu mõjutavad tegurid Lasnamäe lasteaiaõpetajatel“ saadi järgmised vastused. Ankeetküsitluse „Küsimusele õpetajatöö raskuseastme muutumise kohta“ vastas 86.6% ehk 118 jah vastusena ja 45,6 % ehk 99 vastajat ei vastustena. Ankeetküsitlustest selgus, et ametiajal on Lasnamäe lasteaiaõpetajate hinnangul tööd mõjutanud mitmed tegurid ja on toimunud suured muudatused, seda nii töökorralduses, igapäevases õpetajatöös, töös lastega-ja lastevanematega. Kõige suuremad

muudatused on toimunud üle 10 aastase staažiga lasteaiaõpetajatel, alla 5 aastase staažiga õpetajatel suuremaid muudatusi ei ole toimunud.

Avatud vastustest selgusid lasteaiaõpetajate tööd raskendavad tegurid:

1. Ametinimetuse lasteaiakasvatavast lasteaiaõpetajaks muutmine on toonud suuremad kutsestandardi pädevused, nõudmised ja ootused. 36% vastanutest tõi esile suured muudatused töös lastevanematega, 24% vastanutest leidsid, et töökorralduses on toimunud ametiajal muudatused, 24 % vastajatest tõi välja raskusastme muutumise lastega ja 12% vastajatest kutsestandardi tõusuga seotud tegurid.

2. Hariduslike erivajaduste toetamise osakaalu tõus rühmas on lasteaiaõpetaja igapäevatööd raskendanud. Vastajatele oli segavaks teguriks muukeelsete laste suur arv eesti õppekeele rühmades, Lasnamäel on eestikeelsed lapsed rühmades vähemuses ja tõstab individuaalse lähenemise tööd vajadust suuresti, hariduslike erivajadustega, käitumiskustega, emotsionaalselt lõhutud lapsed, erimenüüdega lapsed nende laste osakaal aina suureneb. Meediakasvatuse rolli oluline suurenemine. Rühmad suured, liitühmades on topelt koormus, ühest õpetajast ja õpetaja abist jääb väheks. Lapsed on füüsiliselt nõrgemad ja vaimselt häiritumad. Laste enesekeskus, huvi pingutuse vastu on kesine, kogu aeg peab toimuma ägeda tempoga multifilm, lõbus tsirkus või teatrietendus. Mõned lasteaiaõpetajad kirjutasid, et kohanemisega muutuv maailmas saavad enamjaolt hakkama, kuid esineb meeleoluhäireid, stressi mõtteid rohkem kui varasematel aastatel. Jõuetus kõiki hariduslike erivajadusi päevast päeva toetada, õpetada ja arendada on närvesööv ja keeruline. Igapäevategevusi peab lihtsustama ja näitlikute vahendite osakaal suureneb pidevalt. Pandeemiaperioodi läbielamine võtab aega. Pidev haigete kolleegide asendamine on rikkunud laste igapäevaelu, uued õpetajad rühmas, uued korraldused, muusika-ja liikumistundide ära jäämine segab, eelkõige lapsi. Suuri erinevusi nais -ja meesõpetajate vahel ei esinenud.

Logopeedid ja erirühmade õpetajad tõi välja omad murekohad: Tasandus ja sobitusrühmades 2-7 aastased lapsed koos, erinevate võimetega arengu tasemega ja oskustega. Suunatud rehabilitatsiooni teenustega, kellele ei piisa ainult logopeedist. Eripedagoogide otsimine on nüüd lasteaiavastutusele lükatud. Täiskohaga logopeed saab korraga toetada 30 last, osalise tööajaga logopeed veel vähem, seda 12 ja 6 rühmaga lasteaedades, kus abivajajaid on tunduvalt rohkem ja tuleb aina juurde. Sõimerühmaõpetajad näevad raskust laste enesekohaste oskuste arendamise jätmist lasteaiaõpetajate õlgadele,

eneseteenindamises õpetatakse kodudes õpitud abitust. Kõige paremini tunnevad ennast vene õppekeele rühmade lasteaiaõpetajad kuna nendel on abiks eesti keele õpetajad ehk kolmas õpetaja rühmas, seega töö on kaks õpetajat korraga. Kõige kurvemas seisus vastajatest on eesti õppekeele rühmaõpetajad, kes peavad mitmekeelse erivajadustega seltskonnaga igapäevaselt üksi hakkama saama.

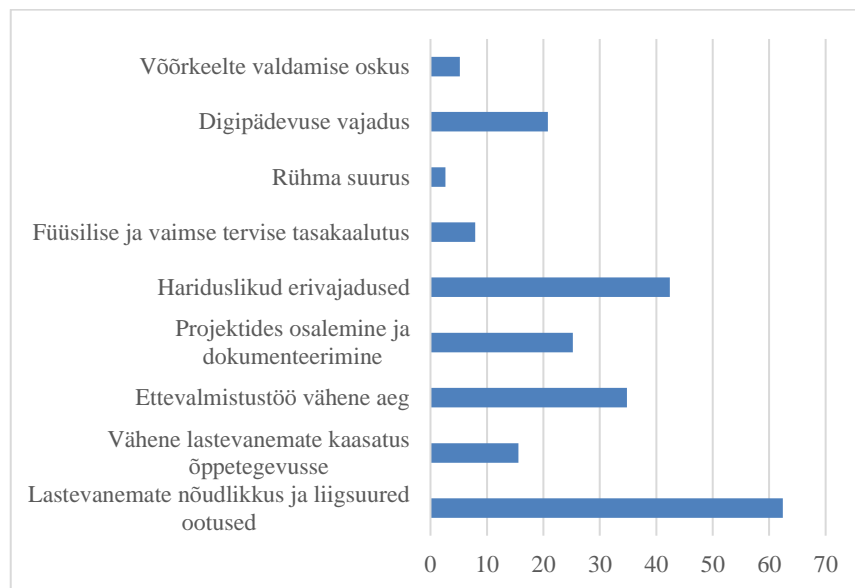
Liikumis- ja ujumisõpetajate sõnul on distsipliini tajumise vajalikkus lastevanemate poolt keeruliselt muutunud, mis kandub ka lastele üle. Lasteaiabassein ei täida veekeskuse rolli. Ei saada aru, et bassein on suure ohufaktoriga ja õigete liikumisharjumuste omandamine hädavajalik, nõudmised ongi selleks, et neid täita. Lapsed on muutunud füüsiliselt nõrgemaks nt kükitamine on probleemiks, vastupidavuse omandamiseks nähakse palju vaeva. Samuti ei soovi liikumisõpetajad olla rühmades asendajad vaid tegeleda oma ametialase tööga.

3. Lasteaiaõpetajad rõhutasid lastevanematega koostöö tähtsust, mis on muutunud keerulisemaks. Leiti, et perede kasvuväärtused on aja jooksul muutunud. Lastevanemate teadlikkus on tõusnud ja lapsevanemad on muutunud nõudlikumaks. Meedia suhtlemisportaalid on lastevanematele aina olulisemad kui lasteaiaõpetajatega suhtlemine. Lasteaiaõpetajatele teeb muret, et lastevanemate ootused on suuremad kui lasteaed pakkuda suudab, ootused õpetajalt on liiga suured. Lasteaiaõpetajad selgitasid, et ka pidevatel koolitustel omandatud teadmistest ei aita, et vastata nende nõudmistele. Noorel õpetajal või alles lasteaed tulnud õpetajatel on keeruline hakkama saada, et ennast kehtestada. Lasteaiaõpetajad tõid välja, et lapsevanemad on oma lastesse aina vähem panustama hakanud, vabakasvatuse mõiste on õpetajatel ja lastevanematel erinev, lapsevanem teab oma õigusi aga lasteaia kodukorra, rühmakorraldustele ei panusta. Enam kui 10 aastase staažiga õpetajad kogevad, et mis aastaid tagasi oli lastevanematele elementaarne siis seda peab nullist alates alustama nt teretamine, märkamine, korraldustest arusaamine, oma lapse toetamise vajaduse märkamine, abi vastuvõtmine, teadete, info lugemine ja järelduste tegemine. Puudub siiras huvi lapse saavutuste kohta, pigem arenguestlustel on teemaks, millal laps lugema hakkab ja kui kiiresti eesti keele omandab.

4. Töökorraldusest tingitud muudatused (tööaeg, suured rühmad, õpetajate puudus).

Lasteaiaõpetaja ametiaja raskusastet selgitasid vastanud järgmiselt: töö on muutunud raskemaks, igapäevaseid ülesandeid liiga palju, osalemine paljudes projektides korraga, pidev dokumenteerimine, fotografeerimine ja meediakanalitesse ülespanemine, 100% kattuv

lastega kontaktis tööaeg ei võimalda ette valmistada järgnevaid tegevusi tööajal, seega kodutöö pere arvelt, lasteaiaõpetaja uus roll teenindajana ei lähe kokku õppekasvatustöö ja lastevanemate ootustega, osad lapsed lasteaias 11 tundi, individuaaltööde kasv lähtuvalt erivajaduste toetamisest, lasteaiaõpetajate infokoosolekute aeg on pikenenud lõuna ajal ja liiga palju infot sisaldav ja lisaks veel sisekoolitused tekitavad lisatöötunde. Uurimistöö vastanutest olid ka mõned positiivsemad ja rahulolevaid vastajaid arvamusel, et on oma asutuse töökorraldusega rahul sest töökorraldus sõltub ju asutuse tõlgendamisest ülevalt poolt tulevate korralduste täitmisest ja arusaamistest, et ei pea hästi toimivat töökorraldust hakkama muutma muutmise pärast. Lasteaiaõpetajate ankeetidest võis välja lugeda vajadust mentori toetuse järele just algajatel ja uutel tööle tulevatel lasteaiaõpetajatel. Õppealajuhataja mõnest näpunäitest ei piisa sooviks tunda ennast täisväärtusliku asutuse liikmena. Kokkuvõtlikult tõid avatud vastused välja erinevad pakutud tegurid, mis tööd raskendavad (joonis 3).



Joonis 3. Lasteaiaõpetajate ametiajal toimunud muudatuste loetelu, allikas Tartu Ülikooli Narva kolledž. Autori koostatud.

3.2 Muudatused töökeskkonnas

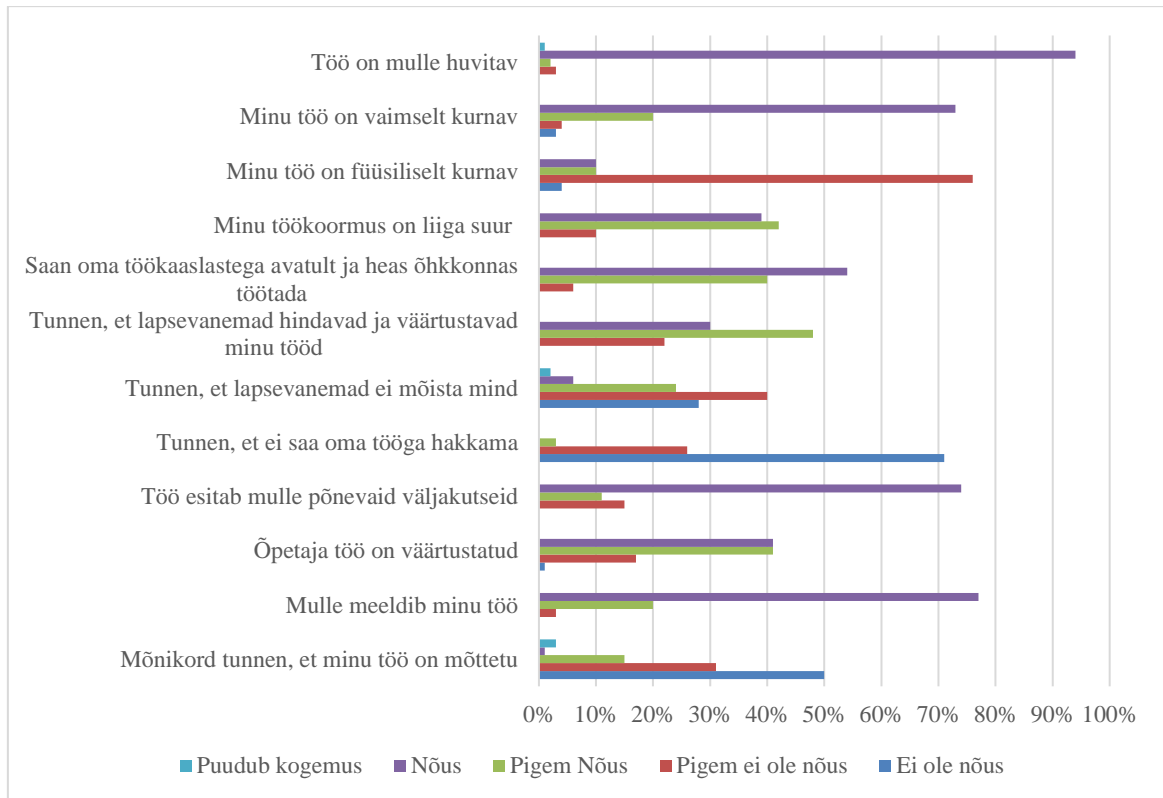
Teine uurimisküsimus „Tegevused, mis aitavad töörahulolu ja motivatsiooni tõsta (töökeskkond füüsiline ja vaimne) selgitasid vastajad järgnevalt: Vastuseid mõõdeti 5 palli skaalal, kus oli valida nõustun, ei nõustu vahel. Vastanutest enamusele tema töökeskkond sobib vastates pigem nõustun 46% ja nõustun 48, 6% vastanutest valisid ei oska hinnata skaalal. 64% vastajatest nõustusid, et sotsiaalne töökeskkond sobib, 24%, et on pigem nõus,

9% pigem ei nõustu ja 3% ei osanud hinnata. Füüsilise töökeskkonnaga on pigem nõus 58% vastanutest, 38% on nõus, 4% ei osanud hinnata. Vastanute terviseriskid on viidud miinimumini oli pigem nõus enamus 97% vastajatest. Samuti tunnevad enamus vastajad ennast oma töökeskkonnas turvaliselt, 92%. Töötempo sobivuse kohta vastasid 48% vastanutes, et pigem nõustuvad ja 52%, et pigem ei nõustu. Avatud vastustest selgus, et keskkonda parandavad: asutuse ruumide innovaatiline värskendamine, ergonoomilisema mööbli uuendamine, õpetajate puhkeruumi olemasolu, õueala uuendamine ja muutmine lapsesõbralikumaks, uuemate ja kaasaegsete töövahendite muretsemine, wifi rühmaruumis, valgustuse olemasolu õuealal, pandeemia laastav töö suhtlemise osas vajab taas käivitamist, rohkem lugupidamist ja austust otsustajate poolt, vähem emotsioone kolleegide vahel, avatud tegevused õpetajalt õpetajale, heapraktika ja igapäevast rasket elu näha läbi huumoriprisma aitavad kaasa töökeskkonna muutmisele.

3.3 Üldine rahulolu

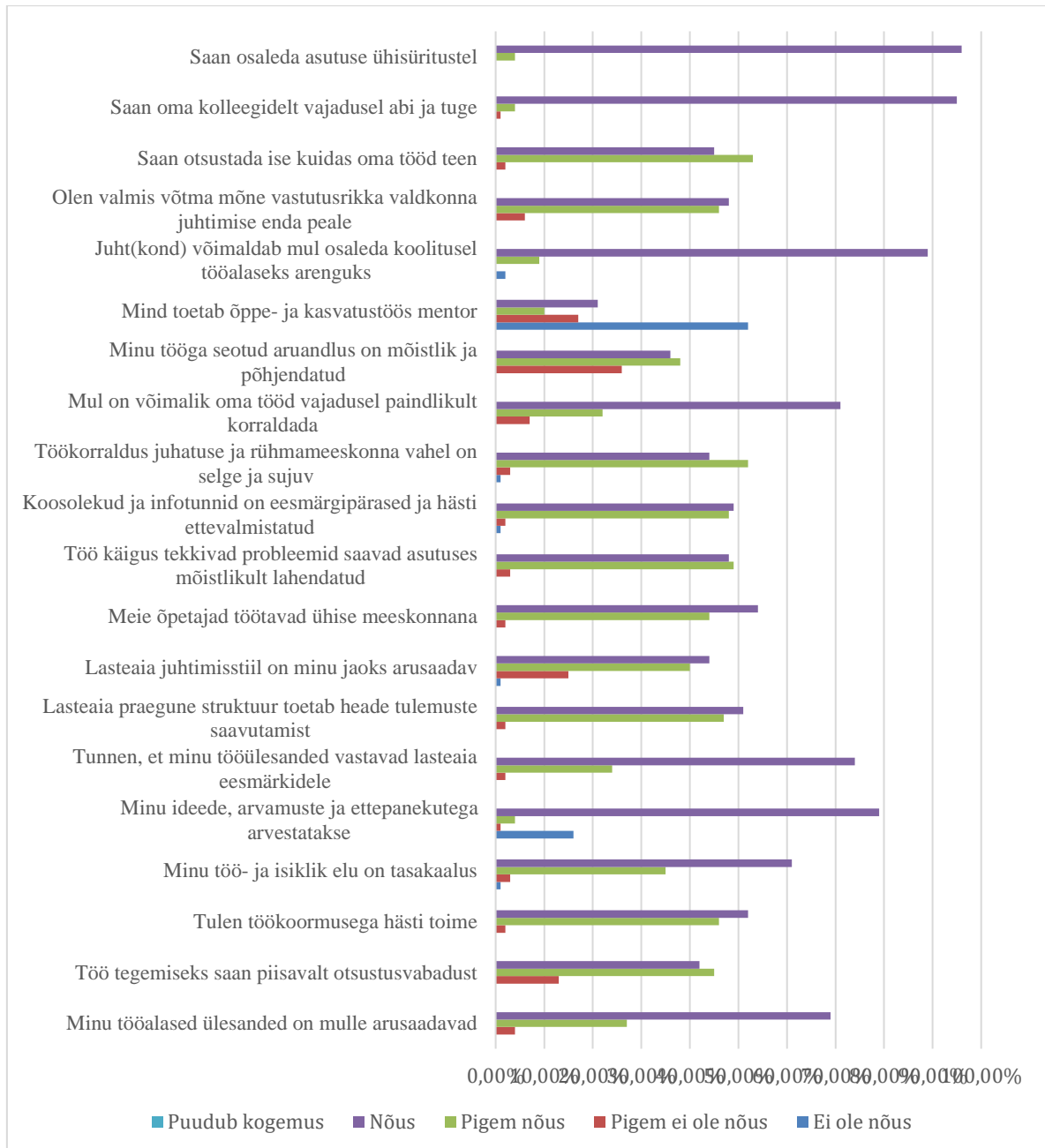
1. Lasteaiaõpetajate üldist rahulolu mõõdeti 10 palli süsteemis. Enamus vastajatest 7 ja 8 skaala vahel vastavalt 46% ja 54%. Teisena mõõdeti lasteaiaõpetajate nõustumist väidetega tööle hinnangute andmise kohta, viie palli süsteemis. 50% ei nõustunud väitega, et lasteaiaõpetaja töö on mõttetu, pigem on vastajad 78% nõus väidetega, et õpetaja töö vastanutele meeldib. Põnevaid väljakutseid esitas töö 73% vastanutele, oma tööga saavad hakkama 71% vastanutest. Vaimselt ja füüsiliselt on töö kurnav vastavalt 73% ja 76% vastanutest. Vastajad selgitasid, et töökaaslastega saab heas õhkkonnas töötada, töö meeldib ja töö toob palju erinevaid väljakutseid. Murelikuks teeb vastajad 48% lasteaiaõpetajate töö vähene väärtustamine lastevanemate ja ühiskonna poolt. Väiksele osale vastanutest puudus kogemus väidetele vastamisel (joonis 4).

Ankeedist avatud vastustena tuli välja, et lastega toimub palju erinevaid tervisele suunatud projekte ja üritusi, millest ka lasteaiaõpetajad oma igapäevatöö tõttu osa võtavad. Eraldi tervisedendavaid üritusi, personalile oli osades asutustes rohkem, teistes vähem. Enamus vastajad osalevad lasteaia tervisemeeskondade poolt organiseeritud üritustel, tervisepäevadel, väljasõitudel, matkadel. Liikuma kutsuva kooli ja Rohelise kooliga liitunud asutustel on rohkem terviseprojekte. Osad vastajad on ise tervisliku eluviisiga ja leiavad spordivõimalused väljast poolt asutust.



Joonis 4. Lasteaiaõpetaja üldine rahulolu, allikas Tartu Ülikooli Narva kolledž. Autori koostatud.

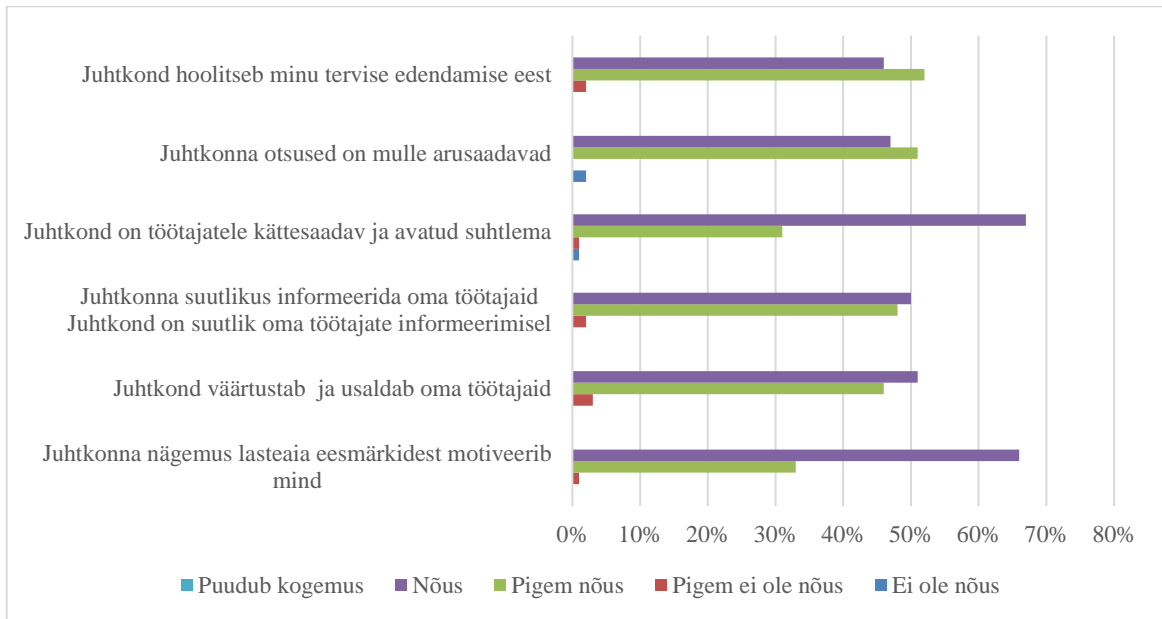
2. Töökorraldus. Enesearengu seisukohalt saavad vastajad üldjuhul töökorraldusega ja tööülesannetega hästi hakkama 69% nõus. Ka töö-ja isiklik elu on tasakaalus 61% nõus, tööalaseks arenguks on võimalused asutuse poolt 89% vastanutest ja 48% vastajatest soovivad panustada ka ise erinevate arengumeeskondade juhtimisse. Organisatsioonilises mõttes saavad 95% vastanutest toetust oma kolleegidelt, organisatsioon toetab minu iseseisvust, töökeskkonnas tekkinud probleemid saavad lahendatud juhtkonna tasandil 49% vastanutest. Piisavat otsustusvabadust saab 45% vastanutest, lasteaia eesmärkide vastavus tööülesannetele pigem nõus vastanutest 69%, lasteaia struktuur toetab 51% vastanutest, infotunnid on ülesehitatud eesmärgipäraselt arvas 46% vastanutest. Toimiv meeskonnatöö oli 51% vastajatest, mentori toetus kõige madalam 52% ei ole nõus mentorisüsteemi puudumisega (joonis 5).



Joonis 5. Lasteaiaõpetajate töökorraldusega seotud motivatsiooni ja töörahulolu tegurid, allikas Tartu Ülikooli Narva kolledž. Autori koostatud.

3. Juhtimine ja juhtkond. Lasnamäe lasteaiaõpetajad väärtustavad oma juhti. Pigem nõus, nõus juhi ametikohale püstitatud oskused ja ootuseid hinnati, töökorralduse kohta selged ja arusaadavad eesmärgid on mõistetavad, usaldusväärsed juhid muudatuste eestvedaja, liiga palju uuendusi osadel vastajatel, pingelises olukorras saab hakkama aga on näha ka väsimusmärke, haridusameti ja riigi sekkumisega haridusellu. Üldjuhul on eeskujuks Väga väike osa vastustest pigem ei ole nõus. Enamus vastused kas pigem nõus või nõus, juhtkonna

nägemus lasteaia eesmärkidest motiveerib, juhtkond väärtustab oma töötajaid, juhtkonna suutlikus informeerida töötajaid, juhtkond on töötajate avatud suhtlemispartner (joonis 6).



Joonis 6. Lasteaiaõpetajate arvamus juhtkonna tegutsemisest, allikas Tartu Ülikooli Narva kolledž. Autori koostatud.

Avatud vastusena selgitati, et muudatuste vajalikkus puudus kuna sobis on suurepärase kokkuhoidev ja sarnaste ootustega meeskond, osadel lasteaiaõpetajatel oli raske vastata ise muutmise osas. Enamuste vastused tõid välja järgmised vajalikud muudatused: juhtkonna poolt avatumad ja selgemad otsused, võrdne kohtlemine ja nõudmiste esitamine, lisatöö maksustamine, usaldus kui professionaalide vastu, töögraafikud paindlikumaks, puhkepausid ka rühmaõpetajatele, asendamise tasustamine, riikliku asendusõpetajate võrgustiku loomine, rahulikum toimetamine, mitte liigne kiirustamine, enne informeerimist ja nõudmiste esitamist mõelda juhtkonnal läbi oodatavate tulemuste täitmise mõistlikus, loogilisus ja järjekindlus ülesannete, suundade täitmiseks, arutledes teemade üle rohkem töötajatega, mentori võrgustiku loomine, õppige usaldama oma alluvaid, riiklikul tasandil kas väiksem laste arv rühmas või suurem õpetajate arv laste peale, kaasav haridus peaks käima ka lasteaiaõpetajate kohta. Konttaktõpe lastega 6t tundi, aeg multimeediaga tegelemiseks, eneseharimiseks.

3.4 Motivatsiooni- ja tunnustamisesüsteem

Kolmas uurimisküsimus “Millised motiveerivad tegevused toetavad õpetajat riiklikul ja kohalikul tasandil“, keskendus motivatsiooni- ja tunnustussüsteemide kirjeldamisele.

Motivatsioonipakett 76% on asutuses väljatöötatud, 4% polnud sellest midagi kuulnud, ülejäänud 20% vastasid, et on tegemisel. Vastajad vastasid jah 67 % on mingi tunnustuse osaliseks saanud ja ei 32% vastustena ei ole tunnustust saanud. Riiklikul tasandil on jagatud kiituskirju, meeneid, kutsutud pidulikele vastuvõttudele. 34 % vastanutest on riiklikul tasandil tunnustatud, suurem osa vastajatest mitte. Kohaliku omavalitsuse tasandil on tunnustatud vastajatest 54 % vastanutest. Jagatud on: Parim aasta õpetaja tiitleid, Hea õpetaja tiitleid, Lasnamäe tegija tiitleid. Samuti toodi esile tänukirjad, diplomid, vastuvõtud piduliku lauaga. Asutuse siseselt on kasutusel erinevate kategooriate tunnustamine nt loovam, sõbralikum, hoolivama kolleegi valimised, lilled, kingitused, pidulikud koosistumised nii sees kui väljaspool lasteaeda, kiituskirjad, jõulupreemiad, vabade päevade andmine, praktikandi tasu juhendamise eest, motivatsioonipaketi väljatöötamine lasteaia arendusmeeskonna poolt. Väikest osa vastajatest on edutatud ametinimetuse ja sisu muutmisega õpetaja abist õpetajaks saamisel.

4. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

4.1 Järeldused

Vastuseks esimese uurimisküsimuse saadud andmete analüüsist selgus, et ametiajal on Lasnamäe lasteaiaõpetajate hinnangul tööd mõjutanud mitmed töörahulolu ja töömotivatsiooni tegurid. Kõige suuremad muudatused ametiajal ja töös laste ja lastevanematega on toimunud üle 10 aastase staažiga lasteaiaõpetajatel, alla 5 aastase staažiga õpetajatel suuremaid muudatusi ei ole toimunud. Järelduste põhjal tuleb välja, et suuremad muutused on toimunud lastevanemate ootuste ja nõudlikkuse, HEV laste toetamise osas ja tegevuste ettevalmistamise aja vähesuse üle. 2018 aasta Innove uurimuses tuli välja, et 35% vastanutest arvasid, et HEV laste toetamine ei ole piisav, 2020 aasta lasteaiaõpetajate uuringust on vastatud 23% ei ole piisav ja käesolevas uuringus on see 41% vastaja arvamus, et HEV laste toetamine ei ole piisav. Siit teeb autor järelduse, et lasteaiaõpetajatele teeb muret HEV laste toetamine nii Lasnamäe piirkonnas kui ka riiklikult tasandil. Uuringust tuli ka välja eesti õppekeelega lasteaiaõpetajate muret tekitavad töörahulolu tegurid: rühmades on muukeelsete laste osakaal suur ja igapäevaelu korraldamine on keeruline. Vene õppekeelega lasteaiaõpetajaid toetab nii pilootprojekt-kolmas õpetaja rühmas kui ka eesti keele õpetaja rühmas. Tugispetsialistidel nagu logopeedid on oma kindel laste toetamise arv ja töökorraldus selge, vajadused keskkonna ning vahendite uuendamisel. Siit järeldub, et kuna töö käib kabinetis ja on spetsiifiline, ei puutu nad asutuse rühmade töökorraldusega kokku. Liikumisõpetajate ja ujumistreeneri ainus segav tegur oli asendamine rühmades, ka suvisel hooajal sooviksid nad pigem anda liikumistegevust kui olla erinevates rühmades asendajad.

Teise uurimisküsimusele saadud uuringu vastustest selgus, et Lasnamäe lasteaedade õpetajad on oma tööga üldjoontes rahul, neile nende töö meeldib, see on huvitav ja väljakutseid esitav, on võimalik ennast arendada, tunti rahulolu töökaaslaste headest suhetest kuigi on palju häirivaid tegureid. Rahul ei olda töökorraldusega, mentori süsteemi puudumisega ja haridusotsustajate haridusreformide edukuse näitajatega. Teoreetikud on öelnud, et rahulolu või rahulolematuse väljendab inimeste suhtumist organisatsioonis ja

näitab, kuivõrd sobivad on tema jaoks organisatsioonis toimivad reeglid, tingimused, töökorraldus, juhtimine (Moldau, 2016). Rahulolu on erinev alla 10 ja üle 10 aastase staažiga õpetajatel kuna muutunud on töökorraldus ja õpikäsitus. Uurimistööst järeldub, et üldise tööga on rahul 54% vastanutest, Innove 2018 aasta uuringus olid rahul oma tööga 44% vastanutest. Siit järeldab autor, et üleriigiline rahulolu on madalam kui Lasnamäe lasteaiaõpetajate seas. Tegevuste kavandamine, dokumenteerimine, analüüsimine ja ülespanemine digikeskkonda, pidev võitlus ajaga on töörahulolu seisukohast osutunud keeruliseks ja motivatsiooni hoida keeruline. Selles on suur roll asutuse juhtimisel ja strateegiate kavandamisel kui ka riiklike otsuste tegemisel. Rahulolu korrelatsioonianalüüsist selgus, et töö väärtustamine juhi poolt, avatud õhkkonna loomine, hea informeeritus, tunnustamine hea töö eest, suhete hoidmine ja kommunikatsioon on seotud lasteaiaõpetajate motivatsiooni ja rahuloluga. Siit järeldub, et lasteaiaõpetajad on rahul, kui nad teavad mida temalt tööalasel oodatakse ning kas see vastab tema ootustele ja väärtustele. Vastuolulised tulemused lasteaiaõpetajate hinnangutes neile muutustele nähtuvad ka Eesti hiljutistest uurimustest (Mikser jt, 2018, 2019). 2020 aasta lasteaiauuring näitas, et 46% lasteaiaõpetajatest on ülekoormatud ja 31% ei ole rahul töökorraldusega. Uurimistööst tuli avatud vastustena välja, et lasteaiaõpetajad soovivad ise otsustada oma töökorralduse üle, seega siis inimesele tuleb anda võimalus end ise motiveerida ning tema töös peavad töö kõik komponendid (eesmärk, keskkond, suhted, otsustusvabadus jne) olema inimese jaoks piisavalt ahvatlevad ja tema ootustele vastavad, et ta tahaks seda tööd teha (Moldau, 2016). Vastanud lasteaiaõpetajad vajavad: Juhtkonna toetavat suhtumist, motiveeritud töökorralduse ja keskkonna loomist õpetajate kompetentsuse omandamiseks, suunamiseks ja rakendamiseks (Kivirand jt, 2020). Riigi ja kohaliku omavalitsuse tasand, toimiv süsteem, on väga oluline töörahulolu ja motivatsiooni tõstmise tegureid. Toimivad meeskonnad, nende emotsionaalne intelligentsus aitavad töökeskkonnas toime tulla ja areneda.

Kolmanda uurimisküsimuse analüüsimise käigus selgus, et motiveerivaid tegevusi õpetajate toetamiseks, märkamiseks on riiklikul 34% vastanutest, omavalitsuse tasandil 54% vastanutest vähe, motivatsiooni süsteemid vajavad väljatöötamist. Siit järeldab autor, et tunnustamine ei saa olla ühepoolne, vajadus on tunnustada ka juhti, muidu hakkab ta unustama oma alluvate kiitmist. Suusõnaline tänu ja tähelepanu ning märkamine igapäevaselt ei vaja lisakulutusi. Pisiasjade märkamine võib olla suur motivatsioonitegur. Kui lasteaiaõpetaja saab oma tööga hakkama, teda toetatakse, siis on ta rahulolev, kui selline

puudub siis rahulolematu. Uurimistöö näitas ära ka erinevate ametikohtade erinevused tööga rahulolu kohta. Sarnase töö ja töötingimustega töötajate hinnang tööga rahulolule võib olla täiesti erinev. Kui töösse suhtumine on positiivne, siis suure tõenäosusega töötaja jääb selle töö juurde ja on motiveeritud. Motivatsioonifaktorite olemasolu aitab saavutada rahulolu nagu töö olemus, arenguvõimalused, edutamine, tunnustus, saavutusvajaduse rahuldamine, vastutuse usaldamine jne. (Spektor 2008; Spector, 1985; Moldau, 2016). Käesolev uurimustöö tõi välja, et hästi toimiv motivatsioonisüsteem toetaks organisatsiooni eesmärke, motivatsiooni stiimulid peaksid sisaldama, traditsioonilisi kui ka üllatuslikke elemente.

4.2 Ettepanekud töörahulolu ja motivatsiooni tõstmiseks

Saadud tulemuste põhjal esitas autor järgmised ettepanekud:

- Kaasava haridusega tuleneb vajadus vähendada laste arvu rühmas või võtta juurde õpetajaid, et toetada laste hariduslikke erivajadusi
- Tugispetsialistide võrgu tagamine (suurenenud HEV laste toetamise vajadus) jätkusuutliku ja toetava süsteemi tekkimiseks. Tugispetsialistide õppekohtade suurendamine riiklikul tasandil
- Tagada lasteaiaõpetajatele vähemalt Eesti keskmine palk ja võrdsustada puhkus kooliõpetajate puhkusega 56 kalendripäeva aastas
- Muuta töökorraldust: paindlikum tööaeg, rohkem aega planeerimiseks ja ettevalmistamiseks, luua tõhusam mentorluse süsteem, luua õpetajast lähtuvad motivatsioonipaketid, tagada vajadusest ja soovist lähtuvad enesetäiendamise võimalused, luua üle linnaline või linnaosasisene asendusõpetajate baas, võimalus muuta õppetöö sisu ja meetodeid vastavalt rühma vajadusele ja õpetaja tähelepanekutele, anda õpetajale rohkem vabadust valida ja kavandada oma tööd, võimaldada asutuse siseselt rohkem projektõpet, võimaldada lastele oma loovuse arendamiseks rohkem vaba mängu aega, kasutada digivahendeid vajaduspõhiselt ja vastavalt õpetaja tähelepanekutele
- Kohandada töökorralduse süsteem vastavalt rühmapersonali vajadustele toetada kõigi laste arengut parimal viisil
- Juhi ja juhtkonna eesmärgid ja arendustegevus võiks kulgeda rahulikumas tempos, et ei oleks liiga kiireid ja järske üleminekuid lastele ja õpetajatele
- Lasteaia materiaalse keskkonna (füüsiline keskkond, õppevahendid ja vastavad ressursid) järjepidev arendamine
- Lasteaia sisekliima ja suhete järjepidev silmas pidamine ja arendamine (lasteaia töötajate vahelised suhted, ootus juhtkonna poolsele toele ja tunnustamisele, suhted lastevanematega)

Lasteaiaõpetajate motivatsiooni ja töörahulolu mõjutavad tegurid Tallinna Lasnamäe lasteaedade näitel

- Õppetöö uuendamise käigus lõhutakse toiminud strateegiad ja surutakse peale uued töövõtted.
- Vaadata ülikoolis üle praktika läbiviimise põhimõtted, et üliõpilane puutuks rohkem kokku praktilise tööga ja kogeks vastutust.

KOKKUVÕTE

Organisatsiooni eesmärkide täitmisel on suur roll lasteaiaõpetajate suhtumisel oma töösse. Kui lasteaiaõpetaja on tööga rahul, töötab ta efektiivsemalt ja suure kirega. Töörahulolu ja töömotivatsiooni kõrgel hoidmine on oluline asutuse arengu seisukohalt.

Uurimistöö eesmärk oli välja selgitada Tallinna Lasnamäe lasteaedade õpetajate töörahulolu ja motivatsiooni mõjutavad tegurid, nende omavahelised seosed. Uurimistööga soovisin välja selgitada lasteaiaõpetajate hinnangud töö raskusastme muutumise kohta ametiaja jooksul ja teada saada, kuidas lasteaiaõpetajad neid muudatusi kirjeldavad. Kogutud andmete analüüsimine tõi välja ettepanekud töömotivatsiooni- ja töörahulolu tõstmiseks.

Uurimustöö koosnes neljast osast. Teoreetilises osas andsin ülevaate erinevate autorite seisukohtadest, kus selgitati töörahulolu ja motivatsiooni teoreetilisi vaatenurki. Teises osas esitasin empiirilise uurimistöö valimi ja meetodi, kolmandas osas selgusid uurimistöö tulemused, neljandas osas esitasin analüüsimisel selgunud järeldused ja ettepanekud. Uurimistöös eesmärgi ja uurimisülesannete täitmiseks kasutasin kvantitatiivset uurimismeetodit ja empiirilises uurimuses ankeetküsitlust. Uurimuse käigus leidsin vastused püstitatud 3 uurimisküsimusele ja 4 uurimisülesandele. Töös püstitatud ülesannetele lahenduste leidmiseks koostasın küsimustiku Microsoft Forms's, avatud küsimustena ja Lichter 5 ja 10 palli skaalas. Andmeanalüüsiks on kasutatud kirjeldavat statistikat, võrdlevat analüüsi, faktor- ja korrelatsioonanalüüsi. Vabavastuseid on analüüsitud kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodiga. Jooniste tegemiseks kasutasin Exeli tabelitöötlusprogrammi.

Uurimistöö tulemustest saavad ülevaate ja ettepanekute näol kasu Lasnamäe linnaosaharidusasutused motivatsioonisüsteemide loomiseks või täiendamiseks ning Lasnamäe KOV ja Tallinna Haridusamet mitmekülgse strateegilise arengu kavandamiseks Tallinna linnas.

Uurimistöö tulemustest selgus, et mitmekeelses Lasnamäe lasteaedade õpetajaskonnas on muutunud töökeskkond keerulisemaks ning lasteaiaõpetajate igapäevast tööd segavad

erinevad tegurid: hariduslike erivajadustega laste toetamise vajadus, erimeelsused lastevanematega väärtushinnangutes, mentorluse ja tunnustamispakettide väljatöötamise vajadus. Vabavastustena selgus, et raskemaks on muutunud uuendused igapäevatöö seisukohalt, üha suurenev hulk erivajadusi, lastevanemate iseteadlikkus, haridusvaldkonna erinevad otsused, juhtide pidev vajadus viia läbi muudatusi. Uurimuse põhisõnumi võib kokku võtta väitega, et alusharidusasutuse õppekava iga muudatusega peaks kaasnema kaalutlus: kas see on üksnes sümbolne muudatus, tõstmaks lasteaiaõpetaja töörahulolu ja motivatsiooni või kaasneb sellega ka tegelik muudatus lasteaiaõpetaja igapäevatöös. Vähendada tuleks lasteaiaõpetajate tegelikku töökoormust, vabastada nad tarbetust ametlikust asjaajamisest (paberi tööst) ning võimaldada lasteaiaõpetajatele eripedagoogide toetust. Vastasel korral võibki lasteaiaõpetajal tekkida küsimus, milleks töötada lasteaiaõpetajana, kui erialane töö muutub järjest raskemaks, õpetaja ise muutub vähem motiveerituks ja tööga rahulolematumaks.

KIRJANDUS

Alas, R. (2008). *Juhtimise alused* Tallinn: Külim

Alas, R., Pramann-Salu, M. (2005). *Muudatuste meistrikläss*. Tallinn: Äripäeva Kirjastus

Andrejev, A. (2014). *Töörahulolu ja seda kujundavad tegurid Eesti raamatukogude näitel*. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool

https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/42414/andrejev_andrei.pdf?sequence=1&isAllowed=y (viimati vaadatud 15.10.2020)

Andrew, Y. (2015). Beyond professionalism: Classed and gendered capital in childcare work. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 16(4), 305–321.

<https://doi.org/10.1177%2F1463949115616322> (viimati vaadatud 01.10.2021)

Clemenson, S. (2003). *Inimese juhtimine. Rmt:Käsiraamat: Kõik, mida on tarvis teada ärist ja juhtimisest*. Toim:Heller, R tallinn Varrak 167-189

Drucker, P.F. (1990). *Managing the Non.Profit Organization*.New York: HarperCollins: 235 p.

Euroopa Eriõppe ja Kaasava Hariduse Agentuur (2014) *Viis põhisõnumit kaasava hariduse kohta. Teooria rakendamine praktikas*. Odense, Taani: Euroopa Eriõppe ja Kaasava Hariduse Agentuur. https://www.european-agency.org/sites/default/files/Five_Key_Messages_for_Inclusive_Education_ET.pdf (viimati vaadatud 01.10.2020)

Gordon, T. (2003). *Tõhus juht*. Tallinn: Väike Vanker

Harjus, Jana. (2013). *PPA juhtimiskeskuste töötajate motivatsioon ja töörahulolu. Lõputöö*. Pärnu

Innove kodulehekülg (2018) 2018. aasta lasteaedade rahuloluküsitluste tagasiside. <https://harno.ee/sites/default/files/documents/2021-02/Alushariduse-rahuloluk%C3%BCsitluste-tagasiside-2018-ANON%C3%9C%C3%9CMNE2.pdf> (viimati vaadatud 01.10.2021)

Karila, K. (2012). A Nordic Perspective on early Childhood Education and Care Policy. *European Journal of Education* 47(4), 584–595
<https://onlinelibrary.wiley.com/toc/14653435/2012/47/4>

Kidron, A. (1991). *Tööhuvi suurendamise meetmed. Motivatsioonipsühholoogia käsiraamat*. Tallinn: Innovaatikaühistu Mondo

Kivirand, T., Leijen, Ä. jt (2020). Kaasava hariduse tähendus ja tõhusa rakendamise tegurid Eesti kontekstis: õpetajaid koolitavate või nõustavate spetsialistide vaade. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri* 8(1): 48-71
<https://doi.org/10.12697/eha.2020.8.1.03> (viimati vaadatud 20.10.2020)

Kopli-Hoolemaa, E. (2019). Koolieelse lasteasutuse õpetaja enesetõhusus, kollektiivne tõhusus ja tööga rahulolu ning nendevahelised seosed. *Bakalaureusetöö*. Tartu:Tartu ülikool.

Kruusamägi, E. (2015). *Tööga rahulolu kujundavate tegurite analüüs. Lõputöö*. Tallinn

Kukila, T-M.; Vihavainen, J. (2018) Luokanopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistamisestä. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma Kevätlukukausi Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta Opettajankoulutuslaitos Jyväskylän yliopisto

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57294/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201803091700.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (viimati vaadatud 01.10.2021)

Malberg, K. (2005). *Tahte tekitajad. Kuidas luua motiveerivat töökeskkonda?* Tallinn: Pegasus

Manon, C.P., Jan-Simonsb. (2020). Professionalismi, õppimise ja identiteedi kontseptsioonide sidumine. Tallinn: Eesti Haridusteaduste Ajakiri, nr 8(2), 2020, 7–31

<https://doi.org/10.12697/eha.2020.8.2.02a> (viimati vaadatud 01.12.2020)

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

Mikser, R.: Veisson, M. jt (2020). Lasteaiaõpetajate hinnangud ja selgitused oma töö raskuse muutumisele: professionaliseerumine kui sümboolne kapital. Haridusteaduste Ajakiri 8(1): 128-155 <https://doi.org/10.12697/eha.2020.8.1.06> (viimati vaadatud 20.10.2020)

Mitcell, J. (2009). *Kallista oma töökaaslasti*. Tallinn: Varrak

Moldau, K. (2016). Õpetajate motivatsiooni ja töörahulolu mõjutavad tegurid Kunda linna haridusasutustes. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool

<https://digikogu.taltech.ee/et/Item/2f85aac2-ed20-4f7c-a960-b7e742349d01> (viimati vaadatud 15.10.20)

Mullins, L J. (1993). *Management and Organisational Behaviour*. Third Edition. London: Pitman Publishing

<http://www.mim.ac.mw/books/Management%20&%20Organizational%20Behaviour,%207th%20edition.pdf> (viimati vaadatud 15.10.20)

Saare, A. (2013) *Töötajate rahulolu ja motivatsioon Sindi Gümnaasiumi näitel. Lõputöö*.

Pärnu: Pärnu Kolledž https://www.ester.ee/record=b4089145*est (viimati vaadatud 15.10.2020)

- Schults, A. (2012) *Pedagoogide tugisüsteem*. Tartu: Tartu Linnavalitsuse haridusosakond.
- Schults, A.; Tulviste, T.; Konstabel, K. (2012). Early vocabulary and gestures in Estonian children. *Journal of Child Language*, 39, 664–686. DOI: [10.1017/S0305000911000225](https://doi.org/10.1017/S0305000911000225) (viimati vaadatud 14.10.2021)
- Spector, P.E. (2008). *Industrial and organizational psychology: research and practice*. London: John Wiley & Sons Pvt. Ltd <https://pb1lib.org/ireader/5841345> (viimati vaadatud 20.10.2021)
- Taimalu, M.; Uibu, K. jt (2019) *Õpetajad ja koolijuhid elukestvate õppijatena. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS tulemused*. Tallinn: Euroopa Sotsiaalfond https://www.hm.ee/sites/default/files/talis_eeesti_raporti_i_osa.pdf (viimati vaadatud 01.10.2020)
- Tikerperi, M-L (2020) Otsides „müstilist miskit“: millest koosneb kooli maine? Eesti Haridusteaduste Ajakiri, nr 8(2), 2020, 219–244 <https://doi.org/10.12697/eha.2020.8.2.09> (viimati vaadatud 08.11.2021)
- Tinn, M. (2020). Murrangute uurimine – neoliberaalsete haridusreformide mõju õpetajate tööelule Eestis. *Haridusteaduste Ajakiri* 8(1): 156-182 <https://doi.org/10.12697/eha.2020.8.1.07> (viimati vaadatud 20.10.2020)
- Tinn, M (2020). Murrangute uurimine – neoliberaalsete haridusreformide mõju õpetajate tööelule Eestis. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*. 8(1), 156-182. <https://doi.org/10.12697/eha.2020.8.1.07> (viimati vaadatud 08.11.2021)
- Tuul, M, Varik, P, Õun, T (2020) *Kuidas tõlgendada ja kasutada uuringu tulemusi oma lasteaias?* LASTEAI AUURIMUS. Tallinn: Tallinna Ülikool https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/HTI/Blogimaterjalid/Lasteiauurimuse%20Ottekanne_1.pdf (viimati vaadatud 01.01.2022)
- Türk, K. (2001). *Eestvedamine*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus
- Vadi, M., (2000). *Organisatsioonikäitumine*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Vaikmaa, E., (2016) *Lasteaiaõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurid Tartu lasteaedade näitel. Bakalaureusetöö*. Tartu: Tartu Ülikool

https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/52748/Vaikmaa_Eliis_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y (viimati vaadatud 16.12.2020)

Valickis, K-P. Ulla, T. (2020) Kaasava hariduse rakendamist toetavate hoiakute kujundamine õpetajakoolituse esmaõppes. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri* 8(1): 72-99
<https://doi.org/10.12697/eha.2020.8.1.04> (viimati vaadatud 20.10.2020)

Valk, A. (2003) *Organisatsioon ja juhtimine avalikus sektoris*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Valk, A. (2016). *Õpetajaameti atraktiivsus*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.

Vaskma, K., (2009). *Motivatsioon ja tööga rahulolu Tartu Emajõe kooli näitel. Lõputöö*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia Halduskolletž

Virovere, A., Alas, R., Liigand, J. (2008) *Organisatsioonikäitumine*. Tallinn: Külim

Õpetajaameti kuvand ja atraktiivsus (2016) Uuringuaruanne. Tallinn: Haridus ja teadusministeerium.

https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/51771/opetajaameti_atraktiivsus_2016.pdf?sequence=7&isAllowed=y (viimati vaadatud 10.01.2022)

Õunapuu, L. (2014). Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. Tartu: Tartu Ülikool.

Übius, Ü.; Kall, K. jt (2014) *Rahvusvaheline vaade õpetamisele ja õppimisele OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2013 tulemused*. Tallinn: SA Innove
https://www.hm.ee/sites/default/files/talis2013_eesti_raport.pdf (viimati vaadatud 01.10.2020)

LISAD

Lisa 1 Ankeetküsitlus eesti keeles.

LASTEIAIÕPETAJATE MOTIVATSIOONI JA TÖÖRAHULOLU KÜSIMUSTIK

Lugupeetud Lasnamäe lasteaedade õpetajad ja head kolleegid!

Olen Tallinna Paekaare lasteaia rühmaõpetaja ja Tartu Ülikooli Sotsiaalteaduste valdkonna, Narva Kolledži õppekava „Koolieelse lasteasutuse õpetaja mitmekeelses õppekeskkonnas“ kolmanda kursuse üliõpilane. Minu bakalaureusetöö teemaks on LASTEIAIÕPETAJATE MOTIVATSIOONI JA TÖÖRAHULOLU MÕJUTAVAD TEGURID TALLINNA LASNAMÄE LASTEAEDEDE NÄITEL. Minu lõputöö uuringu eesmärgiks on välja selgitada Lasnamäe lasteaedade õpetajate töörahulolu ja töömotivatsiooni mõjutavad tegurid. Palun Teie abi head kolleegid ankeetküsitluse läbiviimiseks. Küsitlus on anonüümne. Küsimustik on 7 lehel ning ankeedi täitmiseks kulub umbes 15-20 minutit.

Teile head koostööd soovides
Piret Kollo
e-post: piretkollo@gmail.com

1. Sugu

- Mees
 Naine

2. Vanus

Sisestage oma vastus

3. Rahvus

- Eestlane
 Soomlane
 Ukrainlane
 Venelane

4. Tööstaaž

- Alla 1 aasta
 1-3 aastat
 3-5 aastat
 5-10 aastat
 10-15 aastat
 Üle 15 aasta

5. Ametikoht

- Rühmaõpetaja
 Muusikaõpetaja
 Liikumisõpetaja
 Treener
 Eesti keele õpetaja (pilootprojekti)
 Eesti keele õpetaja
 Tugispetsialist - logopeed
 Tugispetsialist - sotsiaalpedagoog
 Tugispetsialist - muu (nt. mänguterapeut)

6. Rühma suurus

Kui sul on mitu rühma, palun sisesta siia keskmine laste arv rühmas

7. Töökeel

Eesti

Vene

Muu

8. Töökoormus

Osaüine

Täistööaeg

Muu

9. Haridustase

Kesk

Kesk-eri

Rakenduslik kõrgharidusõpe

Bakalaureusekraad

Magistrikraad

Doktorikraad

Pedagoogiline täiendõpe

13. Töökeskkond

Palun märgi, kui võrd Teie väärtega nõustute 5-palli skaalal

1. ei nõustu 2. pigem ei nõustu 3. ei oska hinnata 4. pigem nõustun 5. nõustun

	1	2	3	4	5
Minu füüsiline töökeskkond sobib mulle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu sotsiaalne töökeskkond sobib mulle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näen, et minu tööga seotud tervisriiskid on viidud miinimumini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen ennast turvaliselt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen rahul pakutavate puhkevõimalustega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu tööaeg on mulle sobiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu töötempo on mulle sobiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen rahul oma töökaitselahenditega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Kuidas tahaksite parandada oma füüsilist töökeskkonda?

15. Mis aitaks teil parandada sotsiaalset töökeskkonda?

10. Riik, kus hariduse omandasite?

Eesti

Soome

Rootsi

Venemaa

Muu

11. Lasteaiarühm

Sõimerühm

Aiarühm

Tasandusrühm

Sobitusrühm

Erirühm

Vene õppekeele rühm

Eesti õppekeele rühm

Eesti õppekeele rühm muukeelsetele lastele

Keelekümbusrühm

Muu

LASTEIAIÕPETAJATE MOTIVATSIOONI JA TÖÖRAHULOLU KÜSIMUSTIK

Ametiajal toimunud muudatused

Töörahololu

12. Kas Teie ametiaja jooksul on muutunud õpetajatöö raskusaste?

Jah

Ei

16. Palun hinda oma üldist rahulolu 10-palli süsteemis

1- Ei ole üldse rahul... 5-olen keskmiselt rahul... 10- olen väga rahul

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17. Kui võrd nõustud alljärgnevate väidetega?

5-palli skaala

1. Ei ole nõus 2. Pigem ei ole nõus 3. Pigem nõus 4. Nõus 5. Pausib kogemus

	1	2	3	4	5
Mõnikord tunnen, et minu töö on mõttetu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulle meeldib minu töö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Õpetaja töö on väärtustatud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töö esitab mulle põnevaid väljakutseid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen, et ei saa oma tööga hakkama	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen, et lapsevanemad ei mõista mind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen, et lapsevanemad hindavad ja väärtustavad minu tööd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan oma töökaaslastega avatult ja heas õhkkonnas töötada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu töökoormus on liiga suur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu töö on füüsiliselt sunniv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu töö võimaldab kumav	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töö on mulle huvitav	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Kas Teie lasteaias pakutakse tervist edendavaid tegevusi? teadmisi? nõustamisi? tervisepäevi? Milliseid veel?

Lasteaiaõpetajate motivatsiooni ja töörahulolu mõjutavad tegurid Tallinna Lasnamäe lasteaedade näitel

19. TÖÖKORRALDUS

Palun märki, kui võrd Teie väitega nõustute

5- polli skaala

1. Ei ole nõus 2. Pigem ei ole nõus 3. Pigem nõus 4. Nõus 5. Paudub kogemus

	1	2	3	4	5
Minu tööalased ülesanded on mulle arusaadavad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töö tegemiseks saan piisavalt otsustusvabadust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen töökoormusega hästi toime	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu töö- ja isiklik elu on tasakaalus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu ideede, arvamuste ja ettepanekutega arvestatakse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen, et minu tööülesanded vastavad lasteai eesmärkidele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lasteia praegune struktuur toetab heade tulemuste saavutamist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lasteia juhtimistil on minu jaoks arusaadav	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meie õpetajad töötavad ühise meeskonnana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töö käigus tekivad probleemid saavad muutuses mõistlikult lahendatud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koostööd ja infotunnid on eesmärgipäraseid ja hästi ettevalmistatud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töökordlus juhataja ja rühmameeskonna vahel on seige ja sujuv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mul on võimalik oma tööd vajadusel paindlikult korraldada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minu tööga seotud aruandlus on mõistlik ja põhjendatud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mind toetab õppe- ja kasvatustöös mentor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Juht(kond) võimaldab mul osaleda koolitusel tööalaseks arenguks	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen valmis võtma mõne vastutustrikka valdkonna juhtimise enda peale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan otsustada ise kuidas oma tööd teen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan oma kolleegidelt vajadusel abi ja tuge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan osaleda asutuse ühisüritustel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Mida tahaksin töökordluse osas ise muuta?

Sisestage oma vastus

21. Juhtimine

5- polli skaala

1. Ei ole nõus 2. Pigem ei ole nõus 3. Ei oska vastata 4. Pigem nõus 5. Nõus

	1	2	3	4	5
Minu juhi erialased oskused on head	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu juht annab mulle selgeid ja arusaadavaid töökordlusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu juht on usaldusväärne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu juht on hea muudatuste eestvedaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu juht tuleb pingelises olukorras hästi toime	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu juhi suhtumine tööse on mulle eeskujus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. JUHTKOND (ÕPPEALA JUHATAJA, JUHIABI, MAJANDUSJUHT, TERVISETÖÖTAJA JT)

5- polli skaala

1. Ei ole nõus 2. Pigem ei ole nõus 3. Pigem nõus 4. Nõus 5. Paudub kogemus

	1	2	3	4	5
Juhtkonna nägemus lasteai eesmärkidest motiveerib mind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Juhtkond väärtustab ja usaldab oma töötajaid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Juhtkonna suhtlus informeerida oma töötajaid juhtkond on suutlik oma töötajate informeerimisel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Juhtkond on töötajatele kättesaadav ja avatud suhtlema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Juhtkonna otsused on mulle arusaadavad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Juhtkond hoolitseb minu tervise edendamise eest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Mida tahaksin juhtimise osas ise muuta?

Sisestage oma vastus

24. Kas Teie asutuses on motivatsiooni- ja tunnustamisesüsteem?

- jah
 ei

25. Kas Teid on tunnustatud riiklikul tasandil? Millega?

nt. tänukirj, hinnaline kingitus, meened, preemiad

Sisestage oma vastus

Sisestage oma vastus

27. Kas teid on tunnustatud asutuse tasandil? Millega?

nt. tänukirj, hinnaline kingitus, meened, preemiad

Sisestage oma vastus

28. Mind on tööalaselst edutatud?

vanemõpetajaks soamine, õppealajuhtajaks soamine, õpetajaks soamine

Sisestage oma vastus

Kokkuvõte

29. Kas jäid küsimustiku täitmisega rahule?

- Jah
 Ei

30. Palun märki, kui võrd Teie väitega nõustute

5- polli skaala

1. Ei ole nõus 2. Pigem ei ole nõus 3. Pigem nõus 4. Nõus 5. Paudub kogemus

	1	2	3	4	5
Mul oli lihtne vastata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Küsimused olid loogilised	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Küsimused olid selgesõnalised	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Millised mõtted ja kommentaarid tahaksid küsitluse koostajale veel kaasa saata?

Sisestage oma vastus

(<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=jyuNjm0tXUOe7G1HUq1raF7SW9pmV5dMhc4t0OOpYDBUQIU4VEpZOEfWRDU3VU9NUIYzRjQ1VENEQi4u>)

Lisa 2 Ankeetküsitlus vene keeles.

АНКЕТА ДЛЯ УЧИТЕЛЕЙ ДЕТСКИХ САДОВ НА ТЕМУ МОТИВАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СВОЕЙ РАБОТОЙ

Уважаемые учителя детских садов Ласнамэ, коллеги! Я работаю групповым педагогом в Таллинском детском саду Пазлааре и являюсь студенткой третьего курса факультета социальных наук Тартуского университета по программе Нарвского колледжа «Учитель дошкольного учреждения в многоязычной учебной среде». Тема моей бакалаврской работы - ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА МОТИВАЦИЮ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ УЧИТЕЛЕЙ ДЕТСКИХ САДОВ НА ПРИМЕРЕ ДЕТСКИХ САДОВ ЛАСНАМАЭ, ТАЛЛИНИН. Цель моего исследования - выявить факторы, влияющие на удовлетворенность работой и трудовую мотивацию учителей детских садов Ласнамэ. Уважаемые коллеги, прошу вашей помощи в проведении опроса. Опрос анонимный. Анкета на 7 страницах, заполнение анкеты занимает около 15-20 минут. С благодарностью приятного сотрудничества, Пирет Колло. Э-почта: piretkollo@gmail.com

1. Пол.

- Мужской
 Женский

2. Возраст.

Sisestage oma vastus

3. Национальность.

- Эстонец
 Финн
 Украинец
 Русский
 Другой

4. Трудовой стаж.

- Менее 1 года
 1-3 лет
 3-5 лет
 5-10 лет
 10-15 лет
 Более 15 лет

5. Должность.

- Групповой педагог
 Учитель музыки
 Учитель движения
 Тренер
 Учитель эстонского языка (в пилотном проекте)
 Учитель эстонского языка
 Специалист поддержки - логопед
 Специалист поддержки - социальный педагог
 Специалист поддержки - другой (напр. игровой терапевт)

6. Численность группы:

Если у Вас несколько групп, укажите здесь среднее количество детей в группе.

Sisestage oma vastus.

7. Рабочий язык

- Эстонский
 Русский
 Милл

8. Нагрузка.

- Частичная
 Полная ставка
 Милл

9. Уровень образования

- Среднее
 Среднеспециальное
 Прикладное высшее
 Бакалавр
 Магистр
 Доктор
 Дополнительное обучение по педагогике

13. Рабочая среда

Насколько Вы согласны с утверждением. 5- большая шкала 1. Не согласен 2. Скорее не согласен 3. Затрудняюсь оценить 4. Скорее согласен 5. Согласен

	1	2	3	4	5
Мне подходит моя физическая рабочая среда	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Мне подходит моя социальная рабочая среда	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я вижу, что риски для здоровья, связанные с моей работой, сведены к минимуму	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я чувствую себя в безопасности	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Меня устраивают предлагаемые возможности отдыха	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Меня устраивает время работы	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Меня устраивает темп работы	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Меня устраивают рабочие средства защиты	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Каким образом Вы хотели бы улучшить свою физическую рабочую среду?

Sisestage oma vastus

15. Что способствовало бы улучшению социальной рабочей среды?

Sisestage oma vastus

10. Страна, где Вы получили образование

- Эстония
 Финляндия
 Швеция
 Россия
 Милл

11. Группа детского сада

- Ясельная группа
 Садовая группа
 Группа выравнивания
 Инклюзивная группа
 Специальная группа
 Группа с русским языком обучения
 Группа с эстонским языком обучения
 Группа с эстонским языком обучения для детей с другим родным языком
 Группа языкового погружения
 Милл

Изменения за время работы

Удовлетворенность работой

12. Изменилась ли за время Вашей работы степень сложности работы учителя?

- Да
 Нет

16. Оцените, пожалуйста, свою общую удовлетворенность по 10-балльной системе

1- Совсем не удовлетворен(а)... 5-Средняя степень удовлетворенности10- Очень доволен (-на)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17. Насколько Вы согласны со следующими утверждениями?

5- большая шкала 1. Не согласен 2. Скорее не согласен 3. Скорее согласен 4. Согласен 5. Не опята

	1	2	3	4	5
Иногда я чувствую, что моя работа бессмысленна	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Мне нравится моя работа	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Работу учителя ценят	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
На работе я постоянно сталкиваюсь с вызовами	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я чувствую, что не справляюсь со своей работой	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я чувствую, что родители детей меня не понимают	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я чувствую, что родители детей ценят мою работу	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я имею возможность работать со своими коллегами открыто и в хорошей атмосфере	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
У меня слишком высокая нагрузка на работе	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Моя работа физически утомительна	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Моя работа морально утомительна	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Моя работа мне интересна	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lasteaiaõpetajate motivatsiooni ja töörahulolu mõjutavad tegurid Tallinna Lasnamäe lasteaeade näitel

18. Предлагает ли Ваш детский сад занятия по укреплению здоровья? по повышению уровня знаний? консультации? дни здоровья? Какие еще?

Sisestage oma vastus

19. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Укажите, насколько Вы согласны с утверждениями по 5-бальной шкале 1. Не согласен 2. Скорее не согласен 3. Скорее согласен 4. Согласен 5. Нет опыта

	1	2	3	4	5
Мои должностные обязанности мне понятны	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
У меня достаточно свободы в принятии решений для выполнения своей работы	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я хорошо справляюсь с нагрузкой	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Моя работа и личная жизнь находятся в равновесии	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Мои идеи, мнения и предложения учитываются	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я чувствую, что мои обязанности соответствуют целям детского сада	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Существующая структура детского сада способствует достижению хороших результатов	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Мне понятен стиль руководства детским садом	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Наши учителя работают как единая команда	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Проблемы, возникающие в ходе работы, находят разумные решения внутри учреждения	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Что мне бы хотелось изменить с точки зрения организации труда?

Sisestage oma vastus

21. Руководство

5-бальная шкала 1. Не согласен 2. Скорее не согласен 3. Затрудняюсь ответить 4. Скорее согласен 5. Согласен

	1	2	3	4	5
У моего руководителя хорошие профессиональные навыки	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Мой руководитель отдает мне четкие и понятные распоряжения по работе	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Мой руководитель вызывает доверие	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Мой руководитель является инициатором положительных перемен	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Мой руководитель хорошо справляется с кризисными ситуациями	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Отношение моего руководителя к работе является для меня примером	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Собрания и информационные часы целенаправлены и хорошо подготовлены

Организация работы между руководством и командой четкая и плавная

При необходимости я могу гибко организовать свою работу

Отчетность, связанная с моей работой, разумна и оправдана

В учебной и воспитательной работе меня поддерживает наставник

Руководитель / руководство предоставляет мне возможность участвовать в мероприятиях по повышению квалификации.

Я готов(а) взять на себя руководство ответственными участками

Я могу самостоятельно принимать решения в связи с выполнением своей работы

При необходимости я получаю помощь и поддержку от коллег

Я имею возможность принимать участие в совместных мероприятиях учреждения

22. РУКОВОДСТВО (ЗАВУЧ, АССИСТЕНТ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАВХОЗ, МЕДРАБОТНИК И ДР)

5-бальная шкала 1. Не согласен 2. Скорее не согласен 3. Скорее согласен 4. Согласен 5. Нет опыта

Взгляд руководства на цели детского сада меня мотивирует

Руководство ценит своих сотрудников и доверяет им

Способность руководства информировать своих сотрудников Руководство в состоянии информировать своих сотрудников

Руководство доступно для сотрудников и открыто для общения

Мне понятны решения руководства

Руководство заботится о моем здоровье

23. Что мне лично хотелось бы изменить в части руководства?

Sisestage oma vastus

24. Существует ли в Вашем учреждении система мотивации и поощрения?

- да
 нет

25. Имеются ли у Вас поощрения на государственном уровне? Какие?

напр., благодарность, ценный подарок, памятные подарки, премии

Sisestage oma vastus

26. Имеются ли у Вас поощрения на уровне МСУ? Какие?

напр., благодарность, ценный подарок, памятные подарки, премии

Sisestage oma vastus

27. Имеются ли у Вас поощрения на уровне учреждения? Какие?

напр., благодарность, ценный подарок, памятные подарки, премии

Sisestage oma vastus

28. Повышали ли Вас на работе?

должность старшего учителя, завуч, учитель

Sisestage oma vastus

Резюме

29. Довольны ли Вы анкетой?

Да

Нет

30. Укажите, пожалуйста, насколько Вы согласны с утверждением

5 - большая шкала 1. Не согласен 2. Скорее не согласен 3. Скорее согласен 4. Согласен 5. Нет опыта

	1	2	3	4	5
Мне было легко отвечать на вопросы	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Вопросы логичные	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Вопросы сформулированы четко	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Какими еще мыслями и комментариями Вы хотели бы поделиться с составителем анкеты ?

Sisestage oma vastus

<https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=jyuNjm0tXUOe7G1HUq1raF7SW9pmV5dMhc4t0OQpyDBUMVFEMjhKN0oxRUw3WDlaOVRIVjhPS1INRy4u>

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Piret Kollo,

(sünnikuupäev: 17.10.1964)

Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Lasteaiaõpetajate motivatsiooni ja töörahulolu mõjutavad tegurid Tallinna Lasnamäe lasteaedade näitel“, mille juhendaja on Vilja Vendelin-Reigo,

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.

Narva 15.05.2022