

Tartu Ülikool
Sotsiaal- ja haridusteaduskond
Haridusteaduste instituut
Klassiõpetaja õppekava

Kai Ratas
ÕPETAJATE ARUSAAMAD NENDE KUTSEKINDLUST MÕJUTAVATEST
TEGURITEST
magistritöö

Läbiv pealkiri: Õpetajate kutsekindlus

Juhendaja: Liina Lepp
Kaasjuhendaja: Marvi Remmik

KAITSMISELE LUBATUD

Juhendaja: Liina Lepp (MSc)

.....

(allkiri ja kuupäev)

Kaasjuhendaja: Marvi Remmik (PhD)

.....

(allkiri ja kuupäev)

Kaitsemiskomisjoni esimees: Evi Saluveer (MA)

.....

(allkiri ja kuupäev)

Tartu 2014

Resümee

Õpetajate arusaamad nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest

Haridussüsteemis on üheks suureks probleemiks õpetajate lahkumine õpetajaametist. Mõistmaks, miks mõned õpetajad oma ametist lahkuvad ja mõned jäävad aastateks õpetajana tööle, on oluline uurida, mis mõjutab nende kutsekindlust. Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada õpetajate arusaamad nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest. Töö teoreetilises osas anti ülevaade varasematest uurimustest õpetajate ametist lahkumise ja ametisse jäämise põhjuste kohta. Magistritöö oli kvalitatiivne uurimus, mille empiirilises osas koguti poolstruktureeritud intervjuude käigus andmeid seitsmelt vähemalt viieaastase töökogemusega õpetajalt. Andmeanalüüsi meetodina kasutati kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi. Uurimuse tulemused osutasid, et õpetajate kutsekindlust mõjutavad erinevad tegurid. Ametist lahkumisele on mõeldud peamiselt palgaküsimuste ning suure töökoormuse tõttu. Õpetajate sõnul on nad ametis püsinud peamiselt tänu headele suhetele kolleegide, õpilaste ja lapsevanematega. Samuti tõid uuritavad ametissejäämise põhjustena välja õpetajaameti vaheldusrikkuse ja isikliku arenguvõimaluse ning head töötingimused.

Märksõnad: õpetajate kutsekindlus, õpetajaametis püsimine, õpetajaametist lahkumine

Abstract**Teachers' understandings about the aspects that influence their retention**

In education one of the problems is the teachers leaving their profession. In order to understand why some of the teachers leave their profession and some of them stay for years, is necessary to find out their understandings about the aspects that influence their retention. The purpose of the current master thesis was to find out teachers' understandings about the aspects that influence their retention. Theoretical part of the thesis gave an overview of the previous studies about the reasons why teachers leave or stay to their profession. The empirical part of the qualitative study was carried out using semi-structured interviews with seven teachers who have worked as teachers at least for five years. Qualitative inductive content analysis was used to analyze the data. The study showed different aspects that influence teachers' retention. The teachers have thought about leaving their profession because of low salary and big workload. The teachers have stayed in their profession mostly because of good relationships, variation, developmental reasons and good working conditions.

Keywords: teachers' retention, staying in teaching profession, leaving teaching profession

Sisukord

Resümee.....	2
Abstract.....	3
Sisukord.....	4
Sissejuhatus.....	6
1. Õpetajate kutsekindlus.....	7
1.1. Tööga seotud kutsekindlust mõjutavad tegurid.....	7
1.1.1. Töökohustused ja tööaeg.....	8
1.1.2. Füüsiline keskkond.....	9
1.1.3. Töötasu.....	10
1.1.4. Sotsiaal-emotsionaalne keskkond.....	11
1.2. Õpetajast tulenevad kutsekindlust mõjutavad tegurid.....	12
1.2.1. Õpetajate ettevalmistus.....	12
1.2.2. Õpetajate isikuomadused.....	13
2. Metoodika.....	14
2.1. Valim.....	14
2.2. Andmete kogumine.....	15
2.3. Andmete analüüs.....	16
3. Tulemused.....	20
3.1. Õpetajate ametisse jäämine.....	20
3.1.1. Head suhted õpilaste, lapsevanemate ja kolleegidega.....	20
3.1.2. Arenguvõimalus.....	22
3.1.3. Töö vaheldusrikkus.....	23
3.1.4. Tööolud.....	23
3.2. Ametist lahkumise mõtetele viivad tegurid.....	24
3.2.1. Keerulised suhted.....	25
3.2.2. Töötasu.....	27
3.2.3. Töötingimused.....	27
3.2.4. Töökoormus.....	28
4. Arutelu.....	30

4.1. Töö kitsaskohad ja praktiline väärtus	34
Tänuõnad.....	35
Autorsuse kinnitus	35
Kasutatud kirjandus	36
Lisa 1. Intervjuu kava	
Lisa 2. Väljavõte uurijapäevikust	
Lisa 3. Väljavõtte kodeerimisest QCAMap programmiga	
Lisa 4. Väljavõte koodiraamatust	

Sissejuhatus

Kvalifitseeritud töötajate kutsekindlus on oluline kõigil erialadel (Tynjälä & Heikkinen, 2011). Haridussüsteemis on suureks probleemiks õpetajate lahkumine õpetajaametist (Perrachione, Rosser, & Petersen, 2008). Erinevate uurimuste (Darling-Hammond, 2003; Ingersoll & Smith, 2003) kohaselt lahkub 20-50% algajatest õpetajatest töölt esimese viie tööaasta jooksul.

Õpetajate töölt lahkumise peamiste põhjustena on uurimustes välja toodud liigne töökoormus (Boyle, Borg, & Baglioni, 1995; Howe, 2006; Kealy, 2010; Stokking, Leenders, De Jong, & Van Tartwijk, 2003; Tynjälä & Heikkinen, 2011), rahulolematuse töötingimustega (Boyle et al., 1995; Chang, 2009; Day & Gu, 2009; Dinham & Scott, 1996, 2000; Høigaard, Giske, & Sundsli, 2012; Lee & Ashforth, 1996) ebapiisav ettevalmistus õpetajatööks (Darling-Hammond, 1997; Hope, 1999; Høigaard et al., 2012; Stokking et al., 2003) ja perekondlikud põhjused (Darling-Hammond, 1997; Hope, 1999).

Vähem on uuritud, miks õpetajad siiski otsustavad õpetajana töötada ning mis mõjutavad nende kutsekindlust (Day & Gu, 2009; Dinham & Scott, 1996, 2000; Smith & Ingersoll, 2004; Williams, 2003). Hong (2012) leiab, et kuna ametist lahkuvate õpetajate protsent on väga suur, siis on oluline mõista nii õpetajate tööle jäämise kui töölt lahkumise põhjusi. Samas aga arvab ta, et olemasolevates uurimustes on kajastatud liiga vähe aspekte, mis õpetajaid motiveerivad ja julgustavad tööle jääma, ning on keskendunud pigem aspektidele, mille tõttu õpetajad ametist lahkuvad. Samuti leiavad Cha & Cohen-Vogel (2011), et mõista, millised tegurid mõjutaksid õpetajaid kooli tööle jääma, on vaja rohkem informatsiooni. Eelnevast lähtutavalt on oluline uurida õpetajate arusaamu nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest.

Järgnevalt tutvustatakse uurimuse teoreetilist raamistikku, milles antakse ülevaade varasemates uurimustes kirjeldatud õpetajate ametist lahkumise ja ametisse jäämise põhjustest.

1. Õpetajate kutsekindlus

Õpetajate kutsekindluse mõistet on varasemates uurimustes käsitletud mitmetest vaatenurkadest. Näiteks Plecki, Elfers, Loeb, Zahir ja Knapp (2005) kutsekindluse jaotuses on jääjad (*stayers*) ehk õpetajad, kes püsivalt oma tööalase karjääri jooksul õpetavad ühes ja samas koolis; liikujad (*movers*) – need, kes vahetavad koole, kuid jäävad siiski õpetajaameti juurde, ning lahkujad (*leavers*) – inimesed, kes jätavad õpetajaameti ajutiselt või püsivalt. Cha ja Cohen-Vogel (2011) lisavad mujale liikujatele (*lump movers*) ja lahkujatele (*leavers*) vahetajad – (*switchers*) need, kes lahkuvad haridussüsteemist täielikult. Samuti eristavad nad kutsekindluse jaotuses ka õpetajad, kes lahkuvad oma ametist perekondlikel põhjustel, ning need, kes lahkuvad ametist hariduse omandamiseks. Käesolevas uurimuses käsitletakse kutsekindlust lähtuvalt Ingersolli (2001) selgitusest, mille järgi kuulub kutsekindluse kui katustermi alla nii õpetajate ametisse jäämise kui ka ametist lahkumisega seonduv.

Õpetajate kutsekindlust mõjutavate arusaamade kirjeldamiseks kasutatakse üha enam Cha ja Cohen-Vogeli (2011) mudelit, milles eristatakse õpetajate kutsekindlust mõjutavate suuremate valdkondadena õpetajast tulenevaid (näiteks ettevalmistus õpetajatööks ja isikuomadused), tööga seotud (töötingimused ja palk) ning kooliga seotud (kooli suurus ja asukoht) põhjusi. Nimetatud teguritest olulisemaks on peetud mitmete uurimuste alusel (näiteks Cha & Cohen-Vogel, 2011; Day & Gu, 2009; Tynjälä & Heikkinen, 2011) tööga seotud ja õpetajast tulenevaid aspekte. Käesoleva uurimistöö teoreetilises osas antakse ülevaade nimetatud teguritest, käsitledes esmalt õpetajatööga seonduvat, tuues esile näiteks töötingimused (palk ja suhted erinevate osapooltega), ning seejärel antakse ülevaade õpetajast endast tulenevatest teguritest, keskendudes ettevalmistuse ja isikuomadustega seonduvale.

1.1. Tööga seotud kutsekindlust mõjutavad tegurid

Õpetaja kutsekindlust käsitlevates uurimustes on ühe olulise kutsekindlust mõjutava tegurina eristunud töötingimustega seotud temaatika (näiteks Cha & Cohen-Vogel, 2011; Hong, 2012; Weiss, 1999). Cha ja Cohen-Vogel (2011) nimetavad töötingimusi kõige tugevamaks kutsekindluse mõjutajaks ning paljud teisedki uurijad on leidnud, et töötingimustega rahulolu on olulisel kohal, kui õpetaja seisab valiku ees, kas jääda või lahkuda

õpetajaametist (Boyle et al., 1995; Day & Gu, 2009; Dinham & Scott, 1996, 2000; Weiss, 1999).

Töötamiseks vajalike tingimustega rahulolu või rahulolematuse juures eristuvad töökohustuste ja tööaja, füüsilise keskkonna, palga ja sotsiaal-emotsionaalse keskkonnaga (suhted) seotud teemad.

1.1.1. Töökohustused ja tööaeg. Nii Eestis läbi viidud (nt Kass, 2014; Võörman, 2004) kui ka rahvusvahelised uurimused (nt Boyle et al., 1995; Day & Gu, 2007, 2009; Stokking et al., 2003) näitavad, et üheks oluliseks õpetajate kutsekindlust mõjutavaks teguriks on töökoormus (Day & Gu, 2007, 2009), mille juures tuuakse välja töökohustuste paljusus ning juhtkonna, lapsevanemate ja ühiskonna poolt seatud nõudlikkus õpetajatöö suhtes.

Üleminek õpetajakoolitusest tööellu esitab alati palju väljakutseid (Tynjälä & Heikkinen, 2011), sest sellest hetkest peale, kui algajad õpetajad klassiruumi sisenevad, peavad nad olema vilunud nii oma teadmistelt kui oskustelt, mida nad õpetajaametis vajavad. Näiteks peavad neil olema teadmised erinevatest meetoditest ning oskused neid kasutada (Kealy, 2010). Õpetajatöös on see üleminek palju keerulisem kui teistel elukutsetel, sest teistel töökohtadel töötavad inimesed saavad oma ülesannetega järk-järgult tutvuda ja nõudmised suurenevad aegamööda. Õpetajatel on aga kooli tööle asudes kohustuste ja ülesannete hulk väga suur ning neilt oodatakse kohest hakkamasaamist nii laste õpetamisel kui suhtlemisel kolleegide ja lapsevanematega (Tynjälä & Heikkinen, 2011).

Töökohustuste paljususest kirjutades on Boyle et al. (1995) ja Stokking et al. (2003) välja toonud, et õpetajaamet on koormav just seetõttu, et õpetajad peavad sageli paralleelsete tegevustena hakkama saama paljude erinevate ülesannetega. Õpetajate tegevuste hulka kuuluvad näiteks klassis distsipliini hoidmine ning õpilastega seotud probleemide lahendamine ja õppetöö korraldamine, kättesaadavate õppematerjalide haldamine, õpilaste motiveerimine, õpilaste erinevustega toimetulemine ja õppetöö kohandamine nii individualiseerimise kui ka diferentseerimise osas, hindamine ja lapsevanematega suhtlemine. Ülesannete paljususega kaasneb suur töökoormus, mille osas on Võörman (2004) seisukohal, et õpetajate kohustuste hulka kuulub ka sellist, mis sinna tegelikult kuuluma ei peaks. Sama kinnitab ka Leino (2002) tuues esile, et oma põhiameti kõrval peab õpetaja täitma paljude erinevate elukutsete, näiteks sotsiaaltöötaja kohustusi. Leino (2002) ja Kass (2014) selgitavad,

et õpetajal on oma ametis mitmetähenduslik roll, mille all McNess (2001) peab silmas seda, et õpetaja peab lisaks enda ametile toime tulema ka erinevate elukutsete, nagu kasvataja, instruktori, järeleaitaja, lektori, treeneri, juhendaja, giidi, mentori, nõustaja ja nõuniku ülesannetega.

Kõigi eelnevalt nimetatud kohustuste kohta on leitud (nt Howe, 2006), et üldised nõudmised kehtivad nii algajatele kui ka kogunud õpetajatele ning nendega hakkama saamine on mõlemale raske. Howe (2006) toob lisaks välja selle, et kuna algajatel õpetajatel tööle minnes kogemustepagas puudub ja neil on palju uusi kohustusi, võib suure töökoormusega mittetoimetulemine viia mõtetele ametivahetusest. Taltsi ja Kaljuve (2009) uurimuses on uuritavad välja toonud, et riik saaks õpetajate ametisse jäämist toetada algaja õpetaja töökoormuse reguleerimisega, kus esimesel tööaastal oleks töökoormus väiksem kui staažikamatel õpetajatel.

Töökohustuste paljususe all on õpetajate kutsekindlust mõjutava tegurina eraldi välja toodud tööajaga seonduv. Vöörmani (2004) uurimusest Eesti õpetajatega selgus, et õpetajate kutsekindlust mõjutavad positiivselt näiliselt lühemad tööpäevad (arvestatakse tundide lõppemise aega), pikk puhkus (alati suvel) ja hingetõmbeajad koolivaheaegadel. See kõik annab võimaluse end koolielust välja lülitada ning uueks veerandiks või kooliaastaks ette valmistada. Samas on aga töökohustuste paljususe ja töökoormuse probleem kajastatud Day ja Gu (2007) uurimuses, kus nad tõid välja, et õpetajate töökoormus näiteks Inglismaal on keskmiselt 55-70 tundi nädalas, seega oluliselt rohkem kui 35 tundi, mis on töökoormuse normiks Eestis (Haridustöötajate tööaeg, 2013).

Vöörmani (2004) uurimuse tulemused näitasid, et õpetajad pidasid oma ameti positiivseks ja motiveerivaks küljeks töö vaheldusrikkust ja vahel ettearvamatuski. Samale tulemusele jõudis ka Williams (2003), kes leidis vähemalt 15-aastase töökogemusega õpetajaid uurides, et peamisteks õpetajatöö positiivseteks külgedeks on pidev uudsus (näiteks muutuvad õppekavad, õpikud, meetodid), mitmekülgsus ning võimalus olla loominguline.

1.1.2. Füüsiline keskkond. Suurele töökoormusele lisaks on õpetajate kutsekindlust mõjutava tegurina uurimustes välja toodud füüsilise keskkonnaga seonduv, millest olulisemana on välja toodud õppematerjalid, õpilaste arv klassis ning õpetaja autonoomia. Näiteks õppematerjalide puudumist on peetud Day ja Gu (2009) poolt õpetaja jaoks õpetamist takistavaks teguriks.

Høigaard et al. (2012) leidsid, et õppematerjalide puudus võib põhjustada õpetajate kurnatust ja negatiivset hoiakut töö suhtes ning see omakorda võib viia õpetaja töölt lahkumise mõteteni.

Sama on varasemalt leidnud ka Dinham ja Scott (1996, 2000), samas näitas nende uurimus, et lisaks õppematerjalide puudusele võib õpetaja ametist lahkumist soodustada suur õpilaste arv klassis. Sama kinnitab ka Ingersoll (2003), kelle uurimuses õpetajad soovitasid õpilaste arvu klassis vähendada selleks, et tõsta õpetajate soovi ametis püsida. Suur õpilaste arv klassis põhjustab õpetajale distsipliini hoidmise probleeme, keeruline on õpilaste erinevustega toimetulek ja nende individuaalsete probleemidega tegelemine (Boyle et al., 1995; Stokking et al., 2003).

Mitmed uurijad (Chang, 2009; Dinham & Scott 1996, 2000; Lee & Ashforth, 1996; Weiss, 1999; Williams, 2003) on leidnud, et õpetaja autonoomia klassiruumis, kui üks füüsilise keskkonnaga seotud teema ning see võib samuti mõjutada õpetajate tööle jäämist. Weissi (1999) järgi on kutsekindlus ja autonoomia seotud sellega, et õpetajad saavad ise valida õppemeetodeid ja distsipliini kindlustamise võtteid. Kui õpetaja on nimetatud valikute tegemises oma otsustes vaba ja sõltumatu (saab nimetatud asjades kaasa rääkida), siis jääb ta meelsamini ametisse. Williams (2003) lisab, et õpetajad soovivad oma ametis püsida, kui nad saavad klassiruumis hakkama kellegi toetuseta ja ei vaja kolleegidepoolset abi. Õpetajad saavad võtta täieliku vastutuse klassiruumis toimuva eest ning läheneda oma tööle loovalt. Williamsi (2003) järgi eelistavad õpetajad ise otsustamist ning koolijuhilt oodatakse pigem, et ta oleks julgustuseks ning väärtustaks õpetajate tööd. Weiss (1999) kinnitab, et mida suurem on autonoomsus ehk mida vabamalt õpetaja end klassiruumis tunneb, seda kutsekindlam ta on.

1.1.3. Töötasu. Nii Eestis läbi viidud (näiteks Võörman, 2004) kui ka rahvusvahelised uurimused (Cha & Cohan-Vogel, 2011; Dinham & Scott, 1996, 2000) näitavad, et üheks oluliseks õpetajate kutsekindlust mõjutavaks teguriks on töötasu. Darling-Hammond (1997), Dinham ja Scott (2000) ning Hope (1999) on oma uurimustes näidanud, et ainuüksi palga tõstmine ei ole õpetajate ametisse jäämist kindlustav tegur, kui õpetaja üldine rahulolematus töötingimustega on suur.

Seoses töötasuga on uurimustes välja toodud soolisi erinevusi ametist lahkumise põhjustes. Talts ja Kaljuve (2009) leiavad oma uurimistulemustele toetudes, et enamasti

lahkuvad madala töötasu tõttu õpetajaametist mehed ning seetõttu tuleb palga konkurentsivõimelisust tõsta.

1.1.4. Sotsiaal-emotsionaalne keskkond. Varasemates uurimustes (Boyle et al., 1995; Day & Gu, 2007, 2009; Dinham & Scott, 2000; Kass, 2014; Okas, 2009; Weiss, 1999) on leitud, et õpetajate kutsekindlust mõjutavad olulisel määral ka igapäevased suhted nii õpilaste, kolleegide (kaasa arvatud kooli juhtkonna) kui ka lapsevanematega.

Boyle et al. (1995) jaotab õpilastega seotud suhete alla nende korrarikkumised, juhtkonnaga seotud suhete alla nendepoolse tunnustuse puudumise ja kolleegidega seotud suhete alla nende vähese toetuse. Kõik nimetatud tegurid võivad tekitada õpetajale stressi ning mõjutada kutsekindlust. Õpetajatöö stressirohkusele on viidanud ka Kass (2014), kelle uurimuse tulemused näitasid, et õpetajate tööstressi võivad põhjustada konkreetse puudumine tööülesannetes, paindlikkuse ja vabaduse puudumine töögraafikus ning õpetajatöö üldine nõudlik olemus. Stressi võib põhjustada ka suur vastutus ning see, et töö tulemusi on raske näidata.

Eristades suhteid õpilaste ja juhtkonnaga, selgitab Weiss (1999), et õpetajaid mõjutab negatiivselt see, kui õpilased segavad oma häiriva käitumisega nende õpetamist, ning olukorrad, mil nad tunnevad end nii psüühilise kui ka verbaalse kiusamise ohvritena. Nendes olukordades oodatakse juhtkonna toetust ning vajadusel abistamist, mis sageli on uurimuses osalenud õpetajate sõnul ebapiisav. Okase (2009) uurimus näitas, et algajad õpetajad olid rahulolematud, kui kooli juhtkond ei aidanud neid probleemide korral piisavalt. Day ja Gu (2009) leidsid intervjuudest õpetajatega, et kooli juhtkonna ja kolleegide toetuse ning nendepoolse tunnustuse puudumine võib viia töölt lahkumise mõteteni.

Perrachione et al. (2008) viisid läbi uurimuse 201 õpetajaga, mille eesmärgiks oli leida aspektid, mis mõjutavad tööga rahulolu. Tulemused näitasid, et head suhted kolleegidega on olulised kutsekindluse mõjutajad. Sama kinnitavad ka Dinham ja Scott (2000) ning Williams (2003). Lisaks sellele on nii Perrachione et al. (2008) kui ka teiste uurimuste tulemused näidanud, et õpetajate ametisse jäämine on seotud positiivsete sündmustega koolis, näiteks õpilaste arengusse panustamine ning tulemuste nägemine (Day & Gu, 2007, 2009; Morgan, Ludlow, Kitching, O'Leary, & Clarke, 2010). Vöörman (2004) selgitab, et kogunud õpetajate arvates on peamised asjaolud, mis neid koolis on nii kaua hoidnud, võimalus töötada noortega

ja näha, kuidas lastest saavad arukad inimesed. Selleni jõudsid õpetajaid küsitledes ka Dinham ja Scott (2000) ning lisasid, et olulised on ka võimalus aidata õpilasi nende väärtushinnangute kujundamisel ning head suhted nendega. Sarnaselt leidsid ka Williamsi (2003) uurimuses osalenud õpetajad oma ameti juures positiivsena selle, et õpetamisel saavad nad pidevat ja kohest tagasisidet. Nad näevad, kuidas õpilased arenevad ja muutuvad, õpetajad saavad neid innustada õppimisele ning tõstavad õpilastes eneseusku neid toetades ja aidates. Samuti on õpetajate jaoks olulised isiklikud suhted õpilastega, mis sageli kestavad aastaid ning motiveerivad õpetajana töötama, samuti on oluline eneseareng.

Vöörmann (2004) on leidnud, et kooli tasandil on kõige olulisemaks mikrokliima ning sellest tulenevalt on oluline soosiv suhtumine ja koostöö kolleegidega ning hästi jagatud ülesanded ja kohustused, mis aitavad luua hea õpikeskkonna. Kui need aspektid on tasakaalus, siis ei teki soovi töölt lahkumiseks ning jätkatakse ametikohal.

1.2. Õpetajast tulenevad kutsekindlust mõjutavad tegurid

Varasemates uurimustes on ühe olulise teemaderingina õpetajate kutsekindlust mõjutavate tegurite juures eristatud õpetajast tulenevaid aspekte, milleks on õpetajate ettevalmistuse ja isikuomadustega seonduv. Järgnevalt tuuakse välja kõige olulisem neist aspektidest.

1.2.1. Õpetajate ettevalmistus. Lisaks eelnevalt kirjeldatud tööga seotud kutsekindlust mõjutavatele teguritele on varasemates uurimustes õpetajate töölt lahkumise põhjusena välja toodud nende ebapiisavat ettevalmistust õpetajatööks. Eisenschmidt (2003) järgi on õpetajate professionaalne areng protsess, mis kestab aastaid, ning esmasel õpetajakoolitusel on selles protsessis väga suur roll. Howe (2006) leiab, et hoolimata sellest, et erinevates riikides on õpetajakoolitus erinev nii sisu kui ka korralduse poolest, on nende ühiseks jooneks see, et riigid soovivad koolitada professionaalseid õpetajaid, kes omavad põhjalikke teadmisi laste psühholoogiast ja häid õpetamisoskusi ning kellel on head pedagoogilised teadmised, lai silmaring, suurepärane suhtlemisoskus. Eisenschmidt (2003) selgitab, et tulevane õpetaja puutub esmakordselt tõelise õpetajatööga kokku kõrgkooli õpetajakoolituses ning seal pannakse alus pedagoogiliste hoiakute, väärtuste ja oskuste kujunemisele. Kui loetletud aspektid on tudengil õpetajakoolituse lõpuks välja kujunenud, siis jäävad nad suurema

tõenäosusega ametisse, kui aga need aspektid kujunenud ei ole, siis on õpetajate lahkumine suurem.

Taltsi ja Kaljuve (2009) sõnul koolitatakse näiteks Helsingi ülikoolis üliõpilasest uuriv õpetaja, kes on pädev erinevaid teooriaid tõlgendama ja samuti neid ise looma. Samas leiavad nad, et Eestis on fookuses praktilisemad teadmised ning oskused, sest siin on arusaam, et õpetaja tunneb end klassis alles siis kindlalt, kui ta on võimeline õpetamis- ja õppimisprotsessi mõtestama ja oskab näha õpilase arengut. Kui need teadmised ja oskused on õpetajakoolituses saavutatud, siis jääb õpetaja suurema tõenäosusega oma ametisse.

Eisenschmidt (2003) leiab, et õpetajakoolituse peamiseks eesmärgiks on aidata kujundada õpetajateks õppijatel professionaalne enesekontseptsioon ja interpreteerida nende õpetamiskogemust. Olulised on ka pedagoogilised baasoskused, mis on aluseks sellistele oskustele nagu tüüpprobleemide lahendamine, uue töökeskkonnaga kohanemine ja eneserefleksioon. Kui õpetajakoolitus seda kõike pakub, siis on õpetajad paremini oma tööks ette valmistatud ning jäävad pikemaks ajaks ametisse. Siinkohal leiavadki Darling-Hammond (1997), Hope (1999) ja Høigaard et al. (2012), et kui õpetajad ei ole piisavalt hästi teoreetiliselt, praktiliselt ja vaimselt ette valmistatud, siis võivad nad töölt lahkuda.

1.2.2. Õpetajate isikuomadused. Nii Eesti (Hiie, 1998) kui ka rahvusvahelistes uurimustes (Day & Gu, 2009) on välja toodud, et üheks õpetajate kutsekindlust mõjutavaks teguriks on õpetajate isikuomadused. Hiie (1998) järgi sõltub õpetajatöö edukus just sellistest isikuomadustest nagu soov lastega tegeleda ja loomuomane oskus nendega suhelda. Oluliseks peetakse ka head organiseerimisvõimet, ausust ja õiglust, aga ka oskust end valitseda, huumorimeelt ja rõõmsameelsust. Iga õpetaja on erinev isiksus ja sellega seonduvalt on erinev ka stressiga toimetuleku käitumine. Ühed õpetajad saavad neile ebasoodsate tingimustega hästi hakkama, kuid teised on stressirohketest olukordadest palju rohkem mõjutatavad. Uurimused on näidanud, et hoolimata sellest, kui väga õpetajatele nende töö meeldib, siis kuni kolmandik neist siiski arvavad, et õpetajaamet on väga stressirohke (Borg & Falzon, 1989; Boyle et al., 1995; Day & Gu, 2009).

Lisaks eelpool alateemades kirjeldatud kahele suuremale kutsekindlust mõjutavale teemaderingile (tööga seotud kutsekindlust mõjutavad tegurid ja õpetajast tulenevad kutsekindlust mõjutavad tegurid) on uurimustes välja toodud veel mitmeid kutsekindlust

mõjutavaid aspekte. Näiteks on uurimused näidanud, et sellised elu muutvad sündmused nagu abiellumine, kolimine, laste sünd ja pensionile jäämine võivad avaldada mõju õpetaja ametist lahkumisele (Darling-Hammond, 1997; Hope, 1999). Samuti mõjutavad õpetajate kutsekindlust Day ja Gu (2009) järgi hariduspoliitikas toimuvad muudatused. Õpetajate arvates motiveerivad meelepärased muudatused neid oma ametis jätkama ja vastupidi.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et õpetajate kutsekindluse uurimine on oluline, kuna õpetajate lahkumine põhjustab õpetamises järjepidevuse puudumist. See omakorda kahjustab õpilaste õppeprotsessi ja õppetulemusi (Theobald, 1990). Õpetajate pidev vahetumine tekitab olukorra, kus nõudmised õpilastele on erinevad. Lisaks peavad koolijuhid pidevalt tegelema uute õpetajate värbamisega. Hong (2010) ning Chang (2009) on kirjutanud, et õpetajaskonna pidev vahetumine mõjutab nii õpilaste õpitulemusi kui ka koolijuhtimist.

Varasemad rahvusvahelised uurimused (Day & Gu, 2009; Dinham & Scott, 1996, 2000; Smith & Ingersoll, 2004; Williams, 2003) on välja toonud, et uurimusi õpetajate kutsekindluse põhjuste kohta on vähe. Varasemates uurimustes (Darling-Hammond, 1997; Day & Gu, 2007; Dinham & Scott, 1996, 2000; Hope, 1999; Võõrman, 2004) on samas kirjeldatud vastuolusid õpetajate ametisse jäämise ja sealt lahkumise põhjustes. Sellest tulenevalt on käesoleva töö eesmärgiks välja selgitada õpetajate arusaamad kutsekindlust mõjutavatest teguritest.

Tutvudes eelnevalt varasemate uurimustega ja tuginedes uurimuse eesmärgile, püstitati käesoleva uurimuse läbiviimiseks kolm uurimisküsimust:

- Kuidas kirjeldavad õpetajad oma ametisse jäämise põhjusi?
- Mida peavad õpetajad oma töös kõige meeldivamaks?
- Milliseid tegureid kirjeldavad õpetajad ametist lahkumise põhjustena?

2. Metoodika

2.1. Valim

Valimi moodustamiseks kasutati eesmärgipärast valimit, kus uuritavad valitakse uurija jaoks mingite kindlate kriteeriumite alusel (Hardon, Hodgkin, & Fresle, 2004). Valimi moodustamisel lähtuti põhimõttest, et õpetajate töökogemus oleks vähemalt viis aastat ning nad töötaksid I, II või III kooliastmes. Vähemalt viieaastase töökogemusega õpetajad valiti

valimisse, kuna selle aja jooksul on õpetaja juba põhjalikumalt ametiga tutvunud ning kogunud erinevaid situatsioone, mis võivad olla mõjutanud otsuseid ametisse jäämisel. Erinevatest kooliastmetest valiti õpetajad seetõttu, et see võimaldas kaasata võimalikult erineva kogemusega õpetajaid ning saada teema kohta parem ülevaade (Patton, 1987, viidatud Graneheim & Lundman, 2004 j).

Valimi moodustamiseks kasutati isiklike kontakte. Uuritavateks oli seitse üldhariduskooli õpetajat, kelle taustandmed on esitatud tabelis 1. Uurimuses osalenud õpetajate nimed on asendatud pseudonüümidega nende konfidentsiaalsuse tagamise eesmärgil.

Tabel 1. *Intervjueeritavate andmed*

Pseudonüüm	Töökogemus	Õppeaste	Õpetamise valdkond
Maria	5 aastat	I kooliaste	Klassiõpetaja
Kati	5 aastat	I kooliaste	Klassiõpetaja
Kerttu	6,5 aastat	I-III kooliaste	Inglise keel
Riina	13 aastat	I-III kooliaste	Inglise keel
Ave	25 aastat	I-III kooliaste	Muusika
Anu	32 aastat	I kooliaste	Klassiõpetaja
Sirje	33 aastat	I kooliaste	Klassiõpetaja

2.2. Andmete kogumine

Andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuuga, mis võimaldas küsimusi esitada paindlikus järjekorras ja konteksti sobivas sõnastuses (Hirsjärvi & Hurme, 2006). Hirsjärvi ja Hurme (2006) järgi on poolstruktureeritud intervjuu eeliseks teiste andmekogumismeetodite ees paindlikkus ning võimalus andmekogumist vastavalt olukorrale ja vastajale reguleerida. Sellise andmekogumisviisi kasuks otsustati eelkõige seetõttu, et arvestades uurimuse eesmärki, oli vahetu kontakti abil uuritavatega võimalik saada võimalikult täpsed vastused uurimusküsimustele. Lisaks sai vajadusel kohapeal küsimusi mugandada või lisada.

Esimese etapina koostati intervjuu kava, mille koostamisel tugineti uurimusküsimustele ning küsimuste koostamisel oli aluseks antud töö teoreetiline osa (Day & Gu, 2009; Dinham & Scott, 1996, 2000; Morgan et al., 2010; Perrachione et al., 2008;

Williams, 2003). Küsimuste kava ehitati üles teemaplokkidena: üldandmed; igapäevane õpetajatöö; rahulolu tööga; suhted õpilaste, kolleegide ja lastevanematega; ametialane tulevik. Lisaks küsiti täpsustavaid küsimusi teema laiendamise eesmärgil. Intervjuuküsimuste kava on esitatud lisa 1.

Uurimuse valiidsuse suurendamiseks viidi läbi pilootintervjuu ühe õpetajaga. Pilootintervjuu eesmärk oli välja selgitada küsimuste selgus (üheselt mõistetavus), vajadusel täpsustada intervjuu kava ning näha, kas intervjuuküsimustega saadakse vastus uurimisküsimustele. Peale pilootintervjuud tehti intervjuuküsimustes väikeses mahus muudatusi (näiteks igapäevase õpetajatöö kirjelduse alla lisati küsimused *kuidas kujutasite õpetajatööd enne tööle asumist ette ja kui suures osas see kattus reaalsusega?* Lisati küsimus *kuidas saaks teie arvates muuta õpetajaametit atraktiivsemaks?* Pilootintervjuu kestis 50 minutit ning selle tulemused kajastuvad ka uurimustulemustes, sest intervjuu küsimustes põhimõttelisi muudatusi ei tehtud ning seega sobivad pilootintervjuu tulemused uurimuse konteksti. Pilootintervjuu kava alusel läbiviidud intervjuu andis võimaluse harjutada intervjuu läbiviimist ja andmete analüüsimise oskust.

Pilootintervjuule järgnevalt viidi sügisel 2013 läbi poolstruktureeritud intervjuud kuue õpetajaga. Kõikidelt uuritavatelt küsiti intervjuu salvestamiseks luba ning selgitati intervjuu läbiviimise korda ja konfidentsiaalsuse tagamist.

Intervjuude järgselt dokumenteeriti intervjuu toimumise aeg uurijapäevikus. Samuti pandi sinna kirja esimesed emotsioonid ning arvamus, mida järgmiste intervjuude puhul paremini teha või millega rohkem arvestada. Väljavõtte uurijapäevikust on esitatud lisa 2.

2.3. Andmete analüüs

Andmeid analüüsiti kvalitatiivse induktiivse sisuanalüüsi meetodil. Kvalitatiivne induktiivne sisuanalüüs on lähenemisviis tekstidele, mis sisaldavad analüütilisi reegleid ning toimub etappidena (Mayring, 2000). Sellist sisuanalüüsi kasutatakse uurimustes, mis keskenduvad keele kui kommunikatsioonivahendi tunnusjoontele ning teksti sisule või kontekstilisele tähendusele (Laherand, 2008). Meetod valiti põhjusel, et kvalitatiivse sisuanalüüsiga sai keskenduda teksti sisule ning kontekstilisele tähendusele (Laherand, 2008). Andmeid analüüsiti järgnevate etappidena:

1. Intervjuu transkribeerimine

Esimese etapina alustati intervjuude täiemahulise transkribeerimisega. Helifaili tekstiks muutmiseks kasutati audioprogrammi *VLC Media Player* abi, mis võimaldas intervjuud kuulata vastavalt transkribeerija poolt määratud kiirusele ja vajadusele, näiteks saadi helifaili sekundi kaupa tagasi kerida, et korduvalt mingit lõiku kuulata. Tuginedes Laherannale (2008), jälgiti transkribeerimishõõudeid nagu rääkija kõne võimalikult täpne edasiandmine ehk kuuldu pandi kirja nii täpselt kui võimalik, ka siis, kui see nõudis keelereeglite eiramist. Lisaks märgistati intervjuueeritava poolt esile tõstetud sõnu ning pöörati tähelepanu kirjavahemärkidele, sest McLellani, MacQueeni ja Neidigi (2003) järgi on olulised ka kirjavahemärgid, kuna need näitavad, kuhu on intervjuueeritav rõhuasetuse pannud. Umbes ühe tunni pikkuse intervjuu transkribeerimiseks kulus keskmiselt seitse tundi.

Peale intervjuude transkribeerimise lõpetamist võrreldi transkriptsioone helisalvestiga. McLellan et al. (2003) toovad välja, et väga oluline on iga audiosalvestist vähemalt kolm korda üle kuulata selleks, et vältida vigu transkriptsioonis. Samuti loeti transkribeeritud teksti korduvalt, kuna seeläbi saab töö autor suurendada uurimistöö reliaablust (Cresswell & Miller, 2000). Teksti korduval lugemisel saab uurija tekstiga tuttavamaks, mis omakorda lihtsustab kodeerimist ja kategoriseerimist. Seda antud töö raames ka tehti. Seejärel asendati isiku- ja kohanimed pseudonüümidega ning muud äratundmist võimaldavad sõnad eemaldati.

2. Kodeerimine

Kuna antud töö raames kasutati induktiivset andmete analüüsi, kus Elo ja Kyngäse (2008) järgi tuletatakse kategooriad andmetest, siis järgmiseks sammuks oli andmete kodeerimine. Transkribeeritud teksti loeti korduvalt ning kirjutati juurde lühikesi kokkuvõtvaid lauseid või sõnapaare, millest moodustusid koodid.

Koodide moodustamiseks valiti välja tähenduslik üksus. Graneheimi ja Lundmani (2004) järgi on tähenduslik üksus sõnade, lauseosade või seisukohtade kogum, mis viitab uuritava teema kesksele tähendusele. Elo ja Kyngäs (2008) lisavad, et tähenduslik üksus võib sisaldada rohkem kui ühte lauset. Käesolevas uurimustöös valiti tähenduslikuks üksuseks lause, lõik või lõiguosa, mis uurimusküsimuste kontekstis omas terviklikku mõtet.

Kodeerimiseks kasutati programmi *QCAmap*, mis on mõeldud tekstide analüüsimiseks kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodil. *QCAmap* võimaldas kõikide intervjuude transkriptsioonid tõsta ühte faili ja märkida lause, lõik või lõiguosa (tähenduslik üksus), mille juurde kirjutati kood. Kui kood kordus, siis märgistati vaid tekstiosa ning seejärel saadi juba kasutatud

koodide hulgast (koodiraamatust) valida sobiv. Väljavõtte kodeerimisest *QC Amap* programmiga on esitatud lisas 3.

Kokku eristus esialgselt 68 koodi, millest korduva kodeerimise tulemusel jäi alles 50 (näiteks koodid *toetavad kolleegid, eneseareng, head suhted õpilastega, ebameeldivad tööülesanded ja sisemine motivatsioon*).

Pärast kõikide intervjuude kodeerimist võimaldas *QC Amap* programm teha kõikidest koodidest väljavõtte Exceli tabeli kujul. Tabelisse koondusid koodid ja kodeeritud tekstilõigud. Tabelis olevate tekstilõikude hulgast valiti tulemuste kirjeldamise käigus välja ka tsitaadid, mida tulemuste osas tulemuste ilmestamise ja kinnitamise eesmärgil esitatakse.

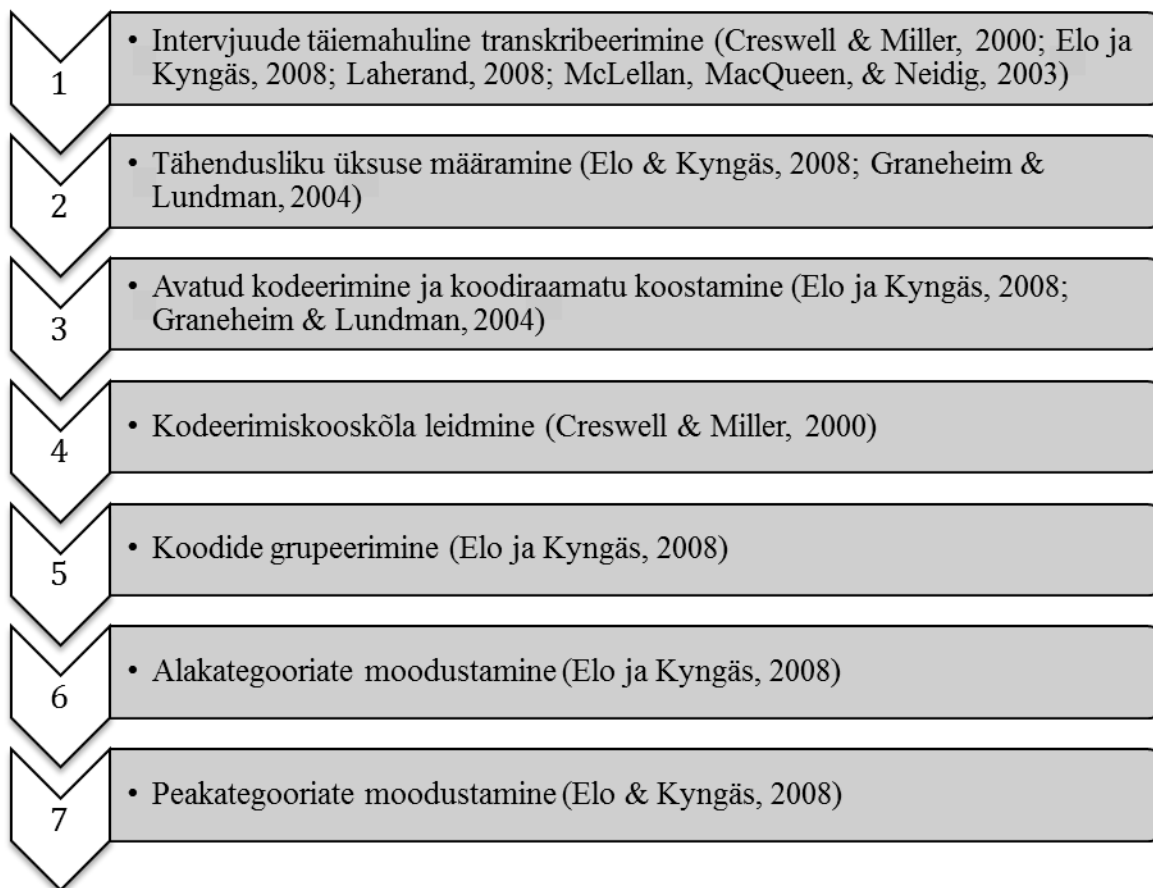
Andmeanalüüsi käigus suurendati uurimuse reliaablust sellega, et loeti intervjuude transkriptsioone erinevatel ajahetkedel, et saavutada kodeerijasisene kooskõla. Mõnel korral lisati koode juurde või muudeti koodide sõnastust. Lisaks kaasati kodeerimise protsessi veel üks uurija uurijatevahelise kodeerimiskooskõla leidmise eesmärgil. Kaaskodeerija kodeeris mõned lõigud transkribeeritud intervjuust ning seejärel loodi ka tema koodidest Exceli tabel. Seejärel arutleti kodeerimistulemuste erinevuste üle ning diskuteeriti nii kaua, kuni jõuti konsensusele kodeerimisotsuste osas.

3. Kategooriate moodustamine

Elo ja Kyngäse (2008) järgi oli järgmiseks etapiks kategooriate moodustamine. *QC Amap* programmist välja võetud Exceli tabeli alusel moodustus koodiraamat. Väljavõtte koodiraamatust on esitatud lisas 4. Kuigi see programm võimaldab ka kategoriseerimist, siis peeti oma esimese uurimistöö juures siiski vajalikuks manuaalset kategooriate moodustamist. Koodide korduval lugemisel eristusid tähenduselt sarnased koodid, mis moodustasid alakategooriad, mis said oma nimetused sisu järgi. Seejärel, paigutades alakategooriad nende sisu põhjal kokku, moodustasid suuremad peakategooriad.

Uurimuse usaldusväärsuse suurendamiseks dokumenteeriti uurimisprotsess uurijapäevikus. Peale iga tegevust pandi sinna kirja, mida tehti ning emotsioonid ja tunded, mis uurijat valdasid. Ka Creswelli ja Milleri (2000) järgi on üheks valiidsuse suurendamise võimaluseks dokumenteerida kõik uurija otsused ja memod. Kategooriate moodustamisel kirjutati kõik otsused ja kahtlused uurijapäevikusse ning vajadusel pöördui sinna tehtud sissekannete juurde tagasi, et oma otsustes kindlust saada. Näiteid uurijapäeviku väljavõtetest on esitatud lisas 2.

Kokkuvõtlikult on kogu andmeanalüüsi protsess esitatud joonisel 1 viidetega allikatele, millele tugineti.



Joonis 1. Andmeanalüüsi protsess viidetega kasutatud allikatele

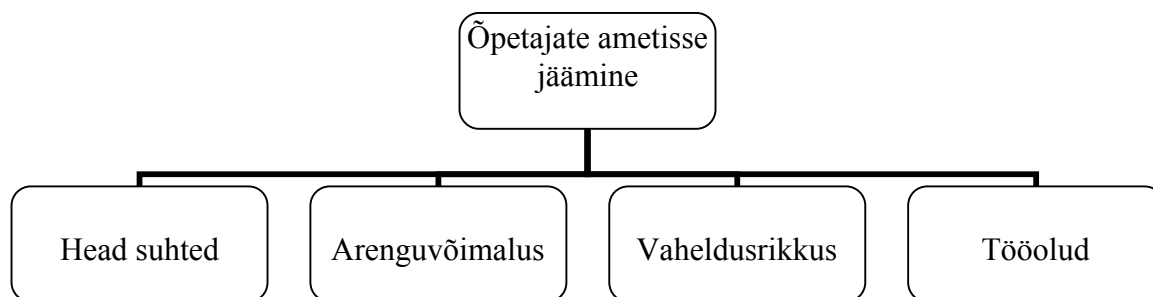
Andmeanalüüsi käigus eristus kaks kategooriat: “õpetajate ametisse jäämine” ja “õpetajate ametist lahkumist soodustavad tegurid”. Tulemused esitatakse kvalitatiivse sisuanalüüsi käigus moodustatud kategooriate kaupa.

3. Tulemused

Käesoleva uurimuse eesmärgiks oli välja selgitada õpetajate arusaamad nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest. Andmeanalüüsi tulemusel eristus kaks kategooriat: “õpetajate ametisse jäämine” ja “õpetajate ametist lahkumist soodustavad tegurid”. Esimene kategooria jagunes neljaks alakategooriaks: 1. head suhted; 2. arenguvõimalus; 3. vaheldusrikkus ning 4. töötingimused. Teine kategooria jagunes neljaks alakategooriaks: 1. keerulised suhted; 2. töötasu; 3. töötingimused ning 4. suur töökoormus. Järgnevalt esitatakse tulemused alakategooriate kaupa, lisades alakategooriate jaotuse ning tsitaadid tulemuste kinnistamiseks ja ilmestamiseks.

3.1. Õpetajate ametisse jäämine

Tulemuste süsteemseks esitamiseks koostati joonis (vt joonis 2), millel on esitatud neli alakategooriat, mis esimese ja teise uurimisküsimuse andmete analüüsimisel eristusid.



Joonis 2. Esimese ja teise uurimisküsimuse andmeanalüüsil eristunud peakategooria ja alakategooriad

3.1.1. Head suhted õpilaste, lapsevanemate ja kolleegidega. Uurimuses osalenud õpetajad tõid välja, et üheks väga oluliseks õpetajatöö aluseks on head suhted, mida kirjeldati nii, et kui suhted on korras, siis on neil motivatsiooni hommikuti tööle minna ning oma tööd jätkata. Naeratavad lapsed, rahulolevad lapsevanemad ning meeldivad kolleegid on tihti motivatsiooniks õpetajana töötamisel. Head suhted hõlmavad endas uurimuses osalenud õpetajate sõnul ka positiivset tagasisidet, mis innustab õpetajana edasi töötama.

Head suhted õpilastega tähendasid intervjueritud õpetajate jaoks eelkõige seda, et õpetaja ja õpilaste vaheline koostöö klassiruumis sujub. Seejuures selgitati, et väga positiivselt mõjuvad olukorrad, kus õpilased isegi vahetundide ajal tulevad õpetajate juurde nende klassiruumi ning soovivad seal oma igapäevategevustest rääkida. Samuti oli õpetajate jaoks väga oluline positiivne tagasiside, mida nad õpilastelt igapäevaselt said. Õpetajate hinnangute kohaselt motiveerisid neid töötama sellised juhtumid, kus õpilased on rõõmsad ja rahul.

Parim osa on see siirus, väikeste lastega on tõesti niiviisi, et silmad säravad ja ta tuleb ja kallistab sind ja ta tõesti ei tahagi mitte midagi selle eest vastu, ta lihtsalt kallistab sind, et see on nagu kõige suurem motivaator (Riina).

Õpetajana motiveerib töötama see, kui lapsed naeratavad tunnis ja lähevad ära ning ütlevad, et nii lahe oli, siis see ongi kõige suurem tänu. Või kui lapsevanemad tulevad kiitma (Riina).

Uurimuses osalenud õpetajad kirjeldasid, et head suhted kolleegidega tähendasid nende jaoks seda, et üksteist aidatakse erinevates situatsioonides, näiteks jagatakse õppematerjale või nõustatakse probleemide puhul. Tihti suheldakse ka väljaspool tööd ning see teeb töötamise eriti meeldivaks. Samuti oli väga oluline kolleegide positiivne tagasiside. Näiteks tundides, kus neid vaatlevad kolleegid kui oma eriala spetsialistid, on nende kiitus suureks motivaatoriks töö jätkamiseks.

Kolleegidega suhted on üliolulised, mis mulle selle kooli juures hästi meeldib on see, et suheldakse väga tihedalt ja üksteist kuulatakse ja aidatakse, et see on töökeskkonna suhtes väga oluline (Maria).

Kolleegide kiitus, kui nad on näiteks lahtises tunnis olnud või tundi vaadelnud ja öelnud oma arvamuse, et ka see on see, mis tõstab enesehinnangut ja aitab, annab jõudu, et edasi minna (Maria).

Lapsevanematega puututi õpetajate sõnul kõige vähem kokku, kuid siiski on õpetajate jaoks suhted nendega olulised. Heade suhete korral lapsevanematega on suurem tõenäosus, et kooli ja kodu koostöö sujub lapse heaolu nimel paremini. Intervjueritud õpetajate sõnul andsid head suhted lapsevanematega õpetajatele tunde, et nende töö on vilja kandnud ning nad on

teinud õiget asja, sest tavaliselt läheb laps peale kooli koju oma koolipäeva lapsevanemaga jagama ning see tähendab, et kui laps on rahul, siis on ka vanemad õpetajaga rahul.

Vanemad on tegelikult õpetajale lõpmata tänulikud ja hea tunne on, kui nad tulevad ja tänavad ja saavad aru ja on kuidagi hästi toetavad ja üleüldse hästi suurepärased, mõnusad (Anu).

Mulle meeldib see, kui ma saan kas lastelt või vanematelt sellist tagasiside, et midagi on hästi tehtud või korda läinud (Maria).

3.1.2. Arenguvõimalus. Intervjueeritud õpetajad tõid välja, et olulisteks teguriteks nende ametisse jäämisel on nii nende endi kui õpilaste pidev arenguvõimalus ja töö vaheldusrikkus, mille all nad pidasid silmas järgnevaid tegureid: areng ja motivatsioon (eneseareng, aastatega tulnud enesekindlus, õpilaste areng ja hea ettevalmistus õpetajaks saamisel).

(1) Areng ja motivatsioon. Intervjueeritud õpetajad tõid välja, et nende suureks motivaatoriks oma tööd teha on nii enesearengu võimalused kui ka see, et nad näevad oma töö õnnestumisi ehk õpilaste arengut. Õpetajad ütlesid, et neile meeldib oma töö aastatega aina rohkem, sest nad näevad, kuidas nad ise arenevad ning ajaga kaasas käivad ja seetõttu suudavad nad paremini toetada õpilaste arengut. Uurimuses osalenud õpetajad leidsid olenemata staažist end olevat enesekindlad just tänu kogemustele, mida nad aastate jooksul on saanud. Samas arvasid nad, et neil on veel arenguruumi, kuid motivatsioon töötamiseks on siiski suur.

Need hetked, kui sa näed, kuidas mõnel lapsel läheb pirn põlema. Et ta saigi aru /.../ ta vaatab sulle otsa ja ütleb, et nii lihtne ongi või ja vot need hetked, et siis tunned, et nüüd oli küll äge, vot sellepärast ma siin olen. See on lahe (Kerttu).

Intervjueeritud õpetajad rääkisid motivatsioonist ja selle allikatest ning põhjustest, miks nad õpetajana töötavad. Kõik õpetajad ütlesid, et ilma sisemise motivatsioonita on võimatu seda tööd teha. Õpetajate arvates motiveerib neid ametis püsima sisemine rahulolu ja tunne, et nad teevad õiget asja. Sisemist motivatsiooni nimetati “õpetajaks sündimiseks”, et ükskõik, mis olud neid koolis ootavad, aga kui nad on õpetajaks sündinud, siis nad ongi piisavalt motiveeritud oma tööd tegema. Õpetajad kirjeldasid, kuidas nad oma valitud ametit naudivad ning kui suur on nende soov lastega töötada.

Sa saad olla õpetaja ainult siis, kui sa tunned, et sulle meeldib õpetajatöö, et sa armastad lapsi, et sa hoolid lastest, et seda tööd peab kirega tegema, noh niimoodi jäägitult ja hingega, see on väga emotsionaalne töö, selleks peab olema mingi oma säde (Ave).

3.1.3. Töö vaheldusrikkus. Intervjueeritud õpetajad kirjeldasid, et nad on jäänud oma ametisse, sest õpetajatöö on rutiinivaba ja nad naudivad seda. Kõik tööpäevad on omanäolised ja enamasti nad ei tea, mis neid päeva jooksul üllatada võib. Õpetajad põhjendasid oma ametisse jäämist sellega, et igal aastal vahetuvad neil klassid ning muutub ka õppekava. Seega peavad nad oma tegevusi pidevalt muutma. Uurimuses osalenud õpetajate sõnul on neid tööl hoidnud erinevad võimalused ja vabadus, et tunde saab muuta erinevate vahenditega meelepäraseks ning see, et aineid saab omavahel integreerida. See omakorda tähendab nende jaoks, et tundide planeerimise protsess on huvitav.

Mulle meeldib, et ükski päev ega tund pole samasugune, et lapsed vahetuvad, et tööpäevad on erinevad, et ei ole kaheksast viieni töö. Mulle meeldib, et see töö pole selline rutiinne nagu vabrikus, kus sa teed ühte detaili näiteks 20 aastat (Riina).

3.1.4. Tööolud. Rääkides intervjuul õpetajatega neist põhjustest, miks nad on oma ametisse jäänud, eristus neljanda alakategooriana tööolud. Selle kategooria all räägiti järgnevatest teguritest: (1) head töötingimused ja (2) võimalus kaasata tugispetsialiste.

(1) Head töötingimused. Uurimuses osalenud õpetajad tõid välja, et üheks põhjuseks, miks nad on aastateks oma ametisse jäänud, on head töötingimused. Eelkõige toodi välja, et väga oluline on tööga rahulolu juures see, et füüsiline keskkond toetaks õpetamist. Näiteks soovitakse piisavalt suuri klassiruumi, et teha erinevaid tegevusi ning paigutada oma materjale, erinevaid kaasaegseid tehnilisi võimalusi, nagu kiire arvuti ja projektor. Samuti on õpetajad väga rahul sellega, et koolid pakuvad neile õpetamiseks erinevaid materjale, kas siis paberkujul või e-materjalide näol, mis aitavad tunde mitmekesistada ja mis ka tänapäeva õpilastele huvi pakuvad. Samuti motiveerib õpetajaid selline töökeskkond, kus näiteks on ilma piiranguta printimisvõimalus, mis võimaldab teha õpilastele materjale. Lisaks meeldib õpetajatele kooli hea asukoht, nt lähedus kodule või näiteks on läheduses park, kus õuesõpet läbi viia. Samuti peetakse oluliseks kõigi vajalike töövahendite, nagu korraliku tahvli, õpilaste õppimist toetavate töövihikute ja õpikute olemasolu.

Mina olen ikka öelnud, et paremat töökohta kui kool ei ole olemas. Siin on rõõmsad, terved, särasilmsed lapsed ja lastega on lust töötada. Lisaks on töökeskkond soe, lisaks on töökollektiiv tore, siis on vahetunnid, mis mulle meeldivad, see on ikkagi puhkepaus õpetaja jaoks, et töökeskkonna ja tingimustega võin küll rahul olla /.../ Minul on tõesti piisavalt materjale töötamiseks, sest meie koolis on igas klassis olemas projektor, ekraan, arvuti, muusikamängimise keskus, kõik on olemas. Praegu ei oska ma juurde küll tahta midagi (Sirje).

Heade töötingimuste all nimetasid intervjueeritud õpetajad ka puhkust, mis õpetajate hinnanguil aitab kompenseerida madalat töötasu. Pikka suvepuhkust peeti üheks paremaks õpetajatöö osaks. Õpetajate kirjeldustes vajavad nad pikka puhkust suurest töökoormusest väljapuhkamiseks. Puhkus on suureks motivaatoriks ametis püsimisel eelkõige seetõttu, et sel ajal saavad nad tegeleda selliste asjadega, milleks neil neil muul ajal aega ei ole. Näiteks saavad nad rohkem pühendada oma perele ning sõpradele.

Puhkus on üks point, miks olla õpetaja. Eestimaal on seda suve nii vähe ja see tõesti annab sellise vabaduse ja saadki tegeleda siis muude asjadega ja vähemalt suvel, kui mu lapsed ka koolist puhkavad, saan nendega olla ja teen kõik selle tasa, mis on ajanappuse taha nagu seisma jäänud (Ave).

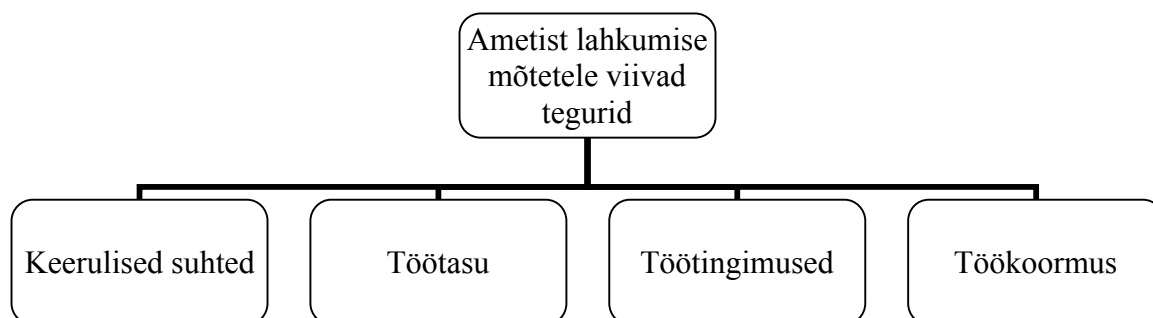
(2) Võimalus kaasata tugispetsialiste. Tugispetsialistide all pidasid intervjueeritud õpetajad silmas koolipsühholoogi, logopeedi, õppejuhti, direktsiooni ja/või kolleege. Õpetajatöös esineb väga palju ootamatuid olukordi, mis tihti vajavad kohest lahendamist. Õpetajad, kelle töökohtades on olemas inimesed, kelle poole oma murega pöörduda, tunnevad, et nad pole üksi, ning nad saavad oma vajalikud probleemid lahendatud.

Meil on tugimeeskonnad olemas, meil on hästi, kui meil on õpilastega probleemid, siis on olemas sotsiaalpedagoog, on olemas logopeedid, tugiõpetajad, psühholoog ja loomulikult direktsioon. Õppejuht ja arendusjuht ja kooli direktor võtavad vastu muredega (Anu).

3.2. Ametist lahkumise mõtetele viivad tegurid

Hoolimata sellest, et intervjueeritud õpetajad nimetasid palju erinevaid tegureid, mis neid motiveerivad õpetajaametis püsima, tõid nad välja tegureid, mis on neid oma ametis aegajalt kahtlema pannud või demotiveerinud õpetajana töötama. Tulemuste esitamiseks koostati

joonis (vt joonis 3), millel on lisaks peakategooriale esitatud alakategooriad, mis andmeanalüüsis eristusid.



Joonis 3. Kolmanda uurimisküsimuse andmeanalüüsil eristunud pea- ja alakategooriad

3.2.1. Keerulised suhted. Rääkides teguritest, mis on õpetajaid viinud ametist lahkumise mõtetele, selgitasid õpetajad, et hoolimata sellest, et head suhted on tugevaks motivaatoriks ametisse jäämisel, siis probleemide korral suhetes võivad need demotiveerida ning panna hetkeks oma ametis kahtlema. Õpetajad selgitasid, et kui näiteks suhted õpilastega ei ole head, siis viib see neid endast välja ning väga raske on jälle töölainele saada. Samuti toodi välja, et juhul kui õpilased ei ole õppimiseks motiveeritud, kandub see õpetaja ja õpilaste vahelistesse suhetesse.

Ma sattusin just sellistesse klassidesse, kus oli palju istumajääjaid ja selliseid, kes olid täiesti demotiveeritud ja nad ei tahtnud ei koolist ega õppimisest mitte midagi kuulda ja ma nägin, et nende jaoks oli haridus täiesti suva. See oli nagu kõige raskem, et oma mõttemaailma ja väärtusi nagu panna teismelistele pähe, kes ei olnud sellest üldse huvitatud. Siis ma mõtlesin, et milleks ma seda teen, et see on nagu täiesti mõttetu töö (Riina).

Intervjueeritud õpetajad tõid välja ka negatiivsed suhted kolleegide ja lapsevanematega. Kui enamasti peeti suhteid kolleegide ja lastevanematega heaks, siis aeg-ajalt võib praktikas ette tulla ka neid, kellega on suhted keerulised. Intervjueeritavad tõid välja, et aastaid tagasi ei tulnud kooli pahased lapsevanemad, kes seisid vaid oma lapse eest, ilma et oleks teisi osapooli kuulnud. Praegu esinevat aga olukordi, kus kooli tulevad lapsevanemad, kes õpetajat alusetult milleski süüdistavad ning tekitavad seeläbi tunde, et ei taha koolis töötada.

Rõõmsal meelel tulen hommikul kooli, siis võib juhtuda, et mõni pettunud või solvunud lapsevanem on juba ukse juures valmis, tänapäeval ja praegu on neid üsna sageli, kes ei ole ühe või teise asjaga rahul ja nad võivad juba hommikul su tuju ära rikkuda (Sirje).

On kindlasti selliseid lapsevanemaid, kes mingite asjadega ei ole rahul, aga pigem on mulle jäänud mulje, et need on nagu isiklikud pinged, mida vahepeal maandatakse, et kui laps läheb koju ja räägib oma nägemuse mingist situatsioonist, siis kui lapsevanem sellest süttib ja ilma küsimata teise poole arvamust, siis kirjutab mingi õpetajale suunatud halvustava kirja oma emotsioonidest lähtuvalt, et see tekitab tuska /.../ sellised asjad, olukorrad jäävad väga hinge (Maria).

Kuigi kirjeldati ka juhtumeid, kus on olnud erimeelsusi kolleegidega, leidsid intervjueeritud õpetajad siiski, et nende jaoks on ülekaalus olnud head suhted töökaaslastega. Probleeme kolleegidega esineb harva ning need on kergemini lahendatavad kui lapsevanemate või õpilastega.

Hoolimata sellest, et positiivne tagasiside innustab õpetajaid oma tööd tegema, tõid siiski intervjueeritud õpetajad välja ka olukordi, kus nad saavad negatiivset tagasisidet kas lapsevanematelt, õpilastelt või kolleegidelt. Juhul, kui see on nende silmis ebaõiglane, siis on see vähendanud lühiajaliselt nende motivatsiooni õpetajana töötamisel. Kuna positiivseid suhteid on oluliselt rohkem, siis need on piisavad, et motiveerida õpetajaid oma ametisse jääma.

Kui tuleb negatiivne info, mis on ebaõiglane minu silmis, siis võtab ikka motivatsiooni alla küll ja kohe ikka täitsa, isegi tulevad mõtted, et ma ei tahagi enam seda tööd teha. (Maria)

Intervjueeritud õpetajate sõnul on neil olnud praktikas olukordi, kus neil ei ole probleemide korral kellegi poole pöörduda piisava kompetentsiga inimeste puudumise tõttu või pole kolleegide omavahelised suhted nii head, et üksteisele muredest rääkida. Õpetajate sõnul demotiveerib see õpetajana töötamist, kuid nende sõnul ei esine seda probleemi siiski nii sageli, et nad seetõttu ametit vahetada sooviksid. Õpetajad leidsid, et nad peavad oma igapäevatöös tegelema väga erinevate probleemidega, mida nad tihtilugu üksi lahendada ei

oska. Õpetajad sooviksid leida kas kedagi oma kolleegide hulgast või nad tahaksid, et koolis oleks olemas näiteks sotsiaalpedagoog või psühholoog, kelle poole oma murega pöörduda.

Kõigega tuleb ise hakkama saada. Ei saa isegi last tunnist välja saata, sest näiteks meie koolis ei ole psühholoogi, jah meil on sotsiaalpedagoog, aga lihtsalt, kuidas ma ütlen, ma ei tea, kas sellele inimesel ei ole kogemusi või ta teeb lihtsalt hädapärast seda tööd (Ave)

3.2.2. Töötasu. Hoolimata sellest, et õpetajatele meeldib oma amet paljude tegurite tõttu, selgus intervjuudest, et nad ei ole rahul oma töötasuga. Õpetajad leidsid, et palk ei ole vastavuses tehtud tööga, ning seetõttu on nad mõelnud ametivahetusele.

Ma teen ka lepinguliselt ühes muusikakoolis tööd, et endale lisa teenida, sest ütleme ausalt välja, et elu tahab elamist ja see kui palju see teenistus on, määrab rolli, sest me peame ennast toitma ja peame makse maksma /.../ Palga pärast ei tasu seda tööd küll valida /.../ Isegi minu abikaasa ütles, et ma olen loll, et sellise raha eest seda tööd teen (Ave).

Õpetajad ju ei nuriseks, kui palk oleks selle töö vääriline, sest iga õpetaja teab, et ta töötab tõesti terve nädal ja praktiliselt koguaeg /.../ Võrreldes sellega, et aegade jooksul on ära kadunud staažitasud, vihikute parandamise tasud, seda on tõesti palju teha ja samamoodi ringitunnid on ju ka vähem tasustatud kui varem ja pikapäevarühm hoopiski odav, et võiks olla rohkem tasustust, vastutus laste eest on ikka väga suur (Sirje).

3.2.3. Töötingimused. Vaatamata sellele, et intervjuueeritud õpetajad on oma töötingimustega üldjoontes rahul ning need motiveerivad neid tööle jääma, siis aeg-ajalt on need ka üheks põhjuseks, miks nad on oma ametivahetusele mõelnud. Õpetajad on tundnud puudust infotehnoloogilistest vahenditest, mis teeksid töötamise palju lihtsamaks, näiteks kiiremast arvutist või projektorist. Samas aga kinnitasid paar intervjuueeritavat, et nende koolis on need probleemid üsna pea lahenevas. Lisaks tõid õpetajad välja, et vahel on nad muserdatud, et neil ei ole pakkuda õpilastele tugiisiku abi, mis teeks õpetajatööd oluliselt kergemaks. Samuti toodi välja, et kui koolil puudub staadion ja õpilased tuleb kehalise kasvatuse tundidesse bussiga

viia, siis see on õpetajale koormav. Õpetajad selgitasid, et need asjaolud põhjustavad lühiajaliselt motivatsiooni langust, kuid ei vii neid veel töölt lahkumiseni.

Ma olen töötanud sellistes tingimustes, kus lisaks kõigele olen pidanud tunni ajal ämbreid paigutama lihtsalt sellepärast, et katus tilgub läbi või juhtmed ripendavad niimoodi, et sa tõesti hoiad hinge kinni ja mõtled, et armas jumal, et keegi lastest sinna kallale ei läheks, et särtsu ei saaks (Ave).

Ma olen õpetanud ka selliste õpikute järgi, mis ma arvan, et on väga halvad õpikud, aga koolil on need ja ma olen pidanud nende järgi õpetama, et see on nagu vastik, kui raamat on mõttetu ja ma pean koguaeg lisamaterjale juurde otsima (Riina).

3.2.4. Töökoormus. Rääkides teguritest, mis on pannud õpetajaid ametist lahkumisele mõtlema, toodi välja töökoormus, mille all peeti silmas (1) ebameeldivaid tööülesandeid, (2) suurt töökoormust (pikad tööpäevad, tööülesannete rohkus, liigne töökoormus, töökoormusest tingitud füüsiline haigus, pingeline töö, õpetajatöö alla mittekäivad tööülesanded, liigne bürokraatia) ja (3) seda, et ettekujutus õpetajatööst ei vasta reaalsusele.

(1) Ebameeldivad tööülesanded. Töötavad õpetajad tõid välja, et mõned tööülesanded võivad olla nii ebameeldivad, et panevad töölt lahkumise mõtetele. Toodi välja näiteks aeganõudvat töökavade koostamist ja täiendamist ning erinevaid koolisiseseid arendustöid. Lisaks leidsid õpetajad, et alati ei meeldi neile erinevate pidude korraldamine, eriti kui see on nende selja taga juba otsustatud. Samuti ei meeldi õpetajatele pidev järeltööde tegemine ning eksamiteks valmistumine.

No töökavade täiendamine on tegelikult selline töö, mida hea meelega just ette ei võta /.../ Arendustöö on selline, mis ei ole minule kõige meelepärasem /.../ Pidude korraldamised ei ole just sellised, mida tahaksin teha, aga tihti tuleb õpetajal ikka pidu algusest lõpuni ära korraldada ja läbi viia, kuna puudub tööjõud selleks, kas näiteks huvijuht või on ta nii hõivatud, et ei jõua igale poole, et need on need, mida pika hambaga tegid, aga tegid ära (Maria).

(2) Suur töökoormus. Rääkides töökoormusest, mille all puudutati selliseid teemasid nagu tööülesanded ja liigse töökoormuse tagajärjed, selgitasid kõik uurimuses osalenud õpetajad, et koormus on tõesti suur ning tihti on see põhjuseks, miks mõtted ametivahetusele lähevad.

Õpetajad tunnistavad, et on keeruline koolis kõigega hakkama saada, eriti siis, kui pole oma murega kellegi poole pöörduda või pole kellegagi oma muret jagada.

Töökoormust on aina juurde tulnud, sest on interneti aeg ja tänu sellele oleme pidanud palju juurde õppima ja see ei ole minu jaoks väga kerge olnud, vaid ma olen ikka pidanud tööd tegema ja õppima (Sirje).

Just see töömaht ja ettevalmistus ja see nagu, mis sa pead lisaks tegema väljaspool töö aega, see on see, mis kisub ametivahetusele, mis toob miinuseid (Maria).

Kirjeldades ametist lahkumise mõtetele viivaid tegureid, tõid intervjueeritud õpetajad välja pikad tööpäevad. Nad võrdlesid end näiteks raamatupidajate ja poemüüjatega, kellel on kindel tööaeg, mis aga õpetajatel põhimõtteliselt puudub. Õpetajad märkisid, et üldine arvamus on, et õpetajatöö on lihtne, sest nad töötavad kella 8st hommikul kella 12ni ja ülejäänud päevast saavad sisustada nii, nagu ise soovivad. Uurimuses osalenud õpetajad aga sellega ei nõustu. Õpetajad tõid välja, et tegelikult on õpetaja tööpäevad väga pikad. Need algavad hommikul vara, kui juba enne tunde lapsevanemad nendega kontakteeruda soovivad ning võivad lõppeda alles hilisõhtul viimaseid töid parandades. Kõige selle vahele peab jääma tundide planeerimine ja läbiviimine, järelvastamine, aeg oma pere jaoks ja muud igapäevaselt vajalikud toimetused. Paljud õpetajad on mõelnud ametivahetusele just seetõttu, et nende jaoks on tööpäevad liiga pikad ning väsitavad.

Õpetaja töö algab juba hommikul väga varakult, juba enne kooli tulemist võib mõni lapsevanem helistada ja küsida mingeid olulisi asju, mis puudutavad, kas last või mingit konkreetset päeva /.../ Siis kodus vast kuskil viie kuue ajal lõppeb see töö täielikult, või noh teinekord läheb ikka seitsmeni välja, oleneb päevast, mõnel päeval ei pea kodus midagi tegema, aga on päevi, kus tuleb kodus teha ja isegi nädalavahetustel teha, et päris pikaks venivad õpetajate päevad (Maria).

Õpetaja koolipäev ei ole küll minu jaoks mitte iial lõppenud sellega, et ma panen siin kell 5 ukse kinni ja lähen koju ja rohkem ma midagi ei tee, tööd on palju rohkem, kui ette kujutada oskasin /.../ Kui ma siit ükskord koju lähen, siis on mul tihtilugu kaasas õpikud, vihikud ja õhtul võin nii kaua tööd teha, kui jaksan, enamasti saab aeg otsa, sest tööd ja ettevalmistust on tõesti palju (Sirje).

Intervjueeritud õpetajad leidsid, et nende igapäevatöös on liigselt bürokraatiat ja aruandlust, mida õpetajatöö ei peaks sisaldama nii palju, kui seda praegu on. Nad arvasid, et õpetajat peaks koolis rohkem usaldama, mitte nõudma pidevalt erinevaid dokumente. Õpetajatel on endi arvates niigi suur töökoormus, et peale seda veel bürokraatiaga tegeleda, tundub õpetajate jaoks ebaõiglase ning töökoormust suurendav, mis omakorda viib jälle töölt lahkumise mõtetele.

Mulle paberimajandus ei meeldi, ei ole mu lemmik üldse, igasugune bürokraatia ja aruandlus tekitab judinaid, mida kahjuks või õnneks peab tegema (Kerttu).

Ma arvan, et koolid peaksid rohkem paberimajandusest ja bürokraatiast loobuma ja rohkem õpetajat usaldama (Kati).

(3) Ettekujutus õpetajatööst ei vasta ootustele. Õpetajad on saanud oma tööks ettevalmistuse nagu ka kõikidel teistel ametikohtadel töötavad inimesed. Oluline aga on, kui hea ettevalmistus on saadud selleks, et realselt tööle minnes ei tahaks sealt kohe lahkuda. Uurimuses osalenud õpetajate sõnul juhtus tihti, et üliõpilastena oli neil ettekujutus oma tulevase ameti kohta erinev sellest, mis neid realselt koolis ootas, ja seetõttu esimestel töötatud aastatel olid mitmed intervjueeritud õpetajad tundnud, et soovisid ametit vahetada, sest nad ei kujutanud ette, et see töö võib nii raskeks osutuda.

Õppides ma ei kujutanud ette, et nii palju on lisatööd, et see töö nii pingeline on, et õppeaasta lõpus ikka tunned, et oled väga väsinud (Maria).

Ma ei teadnud, et õpetajad teevad kõiki tööplaane ja asju, et see on päris karm (Kati).

4. Arutelu

Uurimused on näidanud (Day & Gu, 2009; Dinham & Scott, 1996, 2000; Smith & Ingersoll, 2004; Williams, 2003), et on liiga vähe teadmisi, miks õpetajad otsustavad aastateks oma ametisse jääda, ning ei ole piisavalt uuritud õpetajate kutsekindlust mõjutavaid tegureid. Sellega seonduvalt seati uurimuse eesmärgiks välja selgitada õpetajate arusaamad nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest.

Uurimuse tulemused osutasid, et õpetajad on mõelnud ametist lahkumise peale peamiselt madala palga, suure töökoormuse ja keeruliste suhete tõttu töökohal. Samas on uuritavate sõnul nad õpetajaametis püsinud peamiselt tänu toetavatele ja headele suhetele kolleegide ja õpilastega, ametiülesannete vaheldusrikkusele, arenguvõimalustele ning headele töötingimustele. Järgnevalt arutletakse olulisemate tulemuste üle.

Uurimuses osalenud õpetajad pidasid üheks oluliseks kutsekindlust mõjutavaks teguriks suhteid. See ühtib varasemates uurimustes (Boyle et al., 1995; Day & Gu, 2007, 2009; Dinham & Scott, 2000; Weiss, 1999) leitunga. Õpetajate jaoks on olulised head suhted nii õpilaste, kolleegide kui ka lapsevanematega. Käesolevas uurimuses osalenud õpetajatega toimunud intervjuude põhjal saab öelda, et juhul kui õpetajad tundsid, et nad olid koolis nii kolleegide kui ka õpilastega heades suhetes, siis oli see ametissejäämisel oluline tegur. Samas probleemid kolleegide, õpilaste või lapsevanematega olid pannud õpetajaid mõtlema karjäärivahetusele. Darling-Hammond (2003) ja Ingersoll (2003) on välja toonud, et õpetajatel peaks olema rohkem sõnaõigust erinevate nende tööd puudutavate otsuste langetamisel. Seetõttu võiks kooli juhtkond sellega arvestada, toetades õpetajate algatusi ning võimaldades neil osaleda aruteludes. See omakorda võimaldaks õpetajatel kolleege paremini tundma õppida ning üksteisega oma kogemusi enda arendamise eesmärgil jagada.

Kui Williams (2003) leidis, et õpetajatele meeldib nende ameti juures see, et nad saavad õpilastelt pidevalt kohest tagasisidet, siis käesoleva uurimuse tulemused lisasid tema tulemustele veel selle, et õpetajate jaoks oli oluline igasugune tagasiside, mida nad said kas oma õpilastelt, kolleegidelt või lapsevanematelt. Samas aga on tagasiside oluline kõikide elukutsete puhul, sest tõenäoliselt on iga inimese jaoks oluline, et tema tööd väärtustataks ning teda ennast seda tegemas hinnataks.

Ühe põhjusena, miks õpetajad on oma ametisse jäänud, oli käesoleva uurimuse kohaselt rutiinivaba ja vaheldusrikas töö, mis oli õpetajate jaoks huvitav ning nauditav. Sarnaste tulemusteni on varasemalt jõudnud ka Vöörman (2004), kes leidis oma uurimuses, et õpetajaid motiveerib see, et nende ametis puudub üksluisus. Teisalt on käesoleva uurimuse tulemused selles osas ka vastuolus Howe'i (2006) ja McNessi (2001) uurimustega, kus leiti, et õpetajatöö vaheldusrikkus võib aeg-ajalt näidata ka seda, et töökohustusi on palju ning pigem on see selle ameti negatiivseks küljeks. Siit võib järeldada, et vaheldusrikkust võib vaadelda erinevatest külgedest. Näiteks kuulub õpetajaameti vaheldusrikkuse juurde ka see, et aeg-ajalt

muutub nii õppekava kui sellega seoses ka õpikud. See aga tähendab, et õpetajad peavad oma töös tegema muudatusi, mis võivad olenevalt isiksusest olla kas meeltemööda või hoopis ebameeldivad. Ühest küljest on haridussüsteemi areng vajalik, kuid teisalt vajavad õpetajad ka stabiilsust. Siinkohal ehk võikski edaspidi uurida, kuidas mõjutab uute õppekavade ning õpikute kasutuselevõtt õpetajate tööd ning tööga rahulolu.

Teema, millest õpetajad rääkisid nii õpetajaametisse jäämise kui sellest lahkumise põhjusena, oli töötingimused. See on kooskõlas varasemate uurimuste (Day & Gu, 2009; Dinham & Scott, 2000) tulemustega, kus on ilmnenu, et õpetajate kutsekindlust mõjutavaks teguriks on näiteks õppematerjalide puudumine. Käesoleva uurimuse tulemused osutasid, et head töötingimused, näiteks töövahendite olemasolu, motiveeris õpetajaid oma ametisse jääma. Samas mõjutas nende suhtumist negatiivselt see, kui puudusid mõned tähtsad infotehnoloogilised töövahendid. Muutused õpetamises kaasava hariduse ja aktiivõppe suunas seavad uuenenud nõuded ka õppevarale. Selles osas on viimastel aastatel erinevate programmide toetus, näiteks Euroopa Sotsiaalfondi toel DigiTiigri koolitus (Tiigrihüppe koolitusportaal, s.a.), andnud koolidele võimaluse õpetajate täiendkoolituseks, mis tutvustab innovaatlisi õppemeetodeid ja õppevahendeid. See omakorda on koole motiveerinud parandama oma tehnilisi võimalusi ning täiendama õppevara. Seega on riiklikult tehtud viimastel aastatel investeeringuid, mis võiksid tõsta õpetajate rahulolu töövahendite olemasoluga ja seeläbi motiveerida neid ametis jätkama.

Uurimuse tulemused osutasid, et üks põhjus, miks õpetajad on oma ametist lahkumise peale mõelnud, on madal töötasu. Sama on varasemalt leidnud ka Cha ja Cohan-Vogel (2011), Darling-Hammond (1997) ja Hope (1999). Teisalt aga on Dinham ja Scott (2000) välja toonud, et ainult palgatõus ei paneks õpetajaid oma ametisse kauemaks jääma. Nii nagu Dinhami ja Scotti (2000) uurimuses, osutasid intervjueritud õpetajad, et nad sooviksid küll suuremat palka, kuid selle puudumisel on oluliseks kompensatsiooniks pikk suvepuhkus. Siit võib järeldada, et edasist uurimist vajaks optimaalse tasakaalu selgitamine õpetajate palgaga rahulolu ja muude hüvede osas.

Suurt töökoormust on varasemalt (Boyle et al., 1995; Stokking et al., 2003) nimetatud kui ühte õpetajate kutsekindlust negatiivselt mõjutavat tegurit. Käesoleva uurimuse tulemused on sellega kooskõlas. Kõik intervjueritud õpetajad kinnitasid, et nende ametis on töökoormus suur ning aastast aastasse lisandub igapäevatööse kohustusi juurde. Kuigi erinevad

toetusmehhanismid, näiteks abiõpetajate kaasamine õppetöö läbiviimisesse logopeedide ja eripedagoogide näol (Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, 2010), on viimastel aastatel saanud riigi toetuse, tõid uurimuses osalenud õpetajad siiski intervjuudes välja, et nad on tundnud end koolis oma klassiga üksi ja töökohustustega ülekoormatuna. Seega on vajalik mõelda, kuidas toetada õpetajat kõikide õpetajatöös ette tulevate ülesannetega toimetulekul ning millisel määral tuleks õppetöösse kaasata tugipersonali. Kui näiteks klassiruumis oleks õpetajal võimalik kasutada abiõpetajat, kellega kohustust ja koormust jagada, siis ehk ei tunneks õpetajad, et neil on liiga suur töökoormus, ning nad sooviksid parema meelega oma ametikohal jätkata.

Vöörmani (2004) uurimuse tulemustest selgus, et õpetajatele meeldib oma ameti juures see, et näiliselt on nende tööpäevad lühemad, kuna tööajana arvestatakse aega, millal tunnid lõppevad. Hoolimata sellest on uurimused (Day & Gu, 2007) näidanud, et õpetajate tööpäevade pikkus ületab oluliselt töölepingus sätestatud töökoormust. Sama näitavad ka käesoleva uurimuse tulemused. Õpetajad leidsid, et neil on tööpäevad väga pikad, sest tihti töötavad nad kodus pere arvelt edasi. Sellest võib järeldada, et seda teemat oleks vajalik edasi uurida, vaadates, mida õpetajad ise arvavad, kuidas oleks võimalik nende realselt töötatud tundide arvu vähendada. Lisaks võiks uurida, kuidas suur töökoormus ja pikad tööpäevad pikemas perspektiivis mõjutavad õpetajate füüsilist ja vaimset tervist. Huvitav oleks teada, kas on korrelatsioon suure töökoormuse ja klassiruumis õpetaja käitumismudeli vahel.

Varasemate uurimuste (Eisenschmidt, 2003; Howe, 2006; Talts & Kaljuve, 2009) järgi on õpetajate kutsekindlusest rääkides oluline ka õpetajate ettevalmistus. Õpetajad, kes enda hinnangul on saanud piisava ettevalmistuse, jäävad Eisenschmidti (2003) järgi pigem ametisse kui need, kes tunnevad, et õpingutest jäi väheseks. Käesoleva uurimuse tulemused on sellega osaliselt kooskõlas, sest ükski intervjuueeritud õpetajatest ei toonud konkreetselt välja, et on mõelnud ametivahetusele ebapiisava ettevalmistuse tõttu. Nad rääkisid, et nad said õpingute jooksul küll hea ettevalmistuse, kuid kooli tööle minnes oli reaalsus veidi teine ning palju pidi ise juurde õppima. Varasemad uurimused on näidanud, et teoorias õpitu ülekandmine praktikasse võib olla raskendatud (Eisenschmidt, 2003) ja ka seetõttu võivad õpetajad tunda, et nende ettevalmistus õpetajatöökse ei ole olnud piisav. Eestis on selle lihtsustamiseks rakendatud kutse aasta süsteem, kus mentorid aitavad algajaid õpetajaid, juhendades ning

toetades neid kooliga ja õpetaja elukutsega kohanemisel. Ka kolleegid saavad aidata algajat õpetajat nii erinevate töövahendite ja ideedega kui ka lihtsalt julgustades.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et õpetajate kutsekindluse uurimine on oluline mitmetel põhjustel. Teadmised sellest, mis motiveerib õpetajaid oma ametisse jääma ning mis paneb neid ametist lahkumisele mõtlema, annavad tõuke erinevateks aruteludeks ja edasisteks uurimusteks õpetajate töötingimuste paremaks muutmisel.

4.1. Töö kitsaskohad ja praktiline väärtus

Käesoleva uurimustöö kitsaskohaks võib pidada seda, et intervjuude transkriptsioone ei saadetud intervjuueeritud õpetajatele ülelugemiseks ja kommenteerimiseks. Selliselt toimides oleks saanud suurendada töö reliaablust (Rolfé, 2004). Samuti oleks sel viisil antud uuritavatele võimalus intervjuudes öeldut täiendada, mis omakorda oleks andnud põhjalikuma analüüsimaterjali. Samuti on uurimuses piiranguks valimi väiksus, sest uurija hinnangul jäi andmete küllastumispunkt (*saturation point*) saavutamata (Glaser & Strauss, 1967, viidatud Guest, Brunce, & Johnson, 2006 j).

Vaatamata teadmisele, et käesoleva uurimuse tulemused pole üldistavad, annab magistritöö autori arvates mõtteainet nii nendele, kes alles soovivad õpetajaks õppima hakata, kui ka neile, kes juba koolides õpetajatena või koolijuhtidena töötavad. Õpetaja kutseõpinguid läbivad üliõpilased saavad õpetajaametist hea ülevaate, mis on õpetajatöö positiivsed ning negatiivsed küljed uurimuses osalenud õpetajate arvates, ning võivad ennast seega erinevateks olukordadeks praktikast tulenevate näidete toel ette valmistada. Need, kes juba õpetajatena töötavad, saavad ehk hetkedel, mil kahtlevad õpetajana töötamise jätkamises, lugeda ja kaaluda kõiki õpetajatöö positiivseid aspekte ning saavad seeläbi motivatsiooni juurde ametis jätkamiseks. Kooli juhtkond saab ülevaate, millised tegurid demotiveerivad õpetajaid oma ameti juures, ja võimaluse nendele aspektidele mõelda ning otsida variante, kuidas erinevaid probleeme lahendada. Samuti saavad nad teadmised neist teguritest, mis õpetajaid oma ameti juures motiveerivad ning püüdes neid esile tõsta ning neid veelgi paremaks muuta, suudetaks ehk luua olukord, kus nii palju õpetajaid enam ametist ei lahkuks.

Tänuõnad

Täna neid seitset toredat ja koostöövalmis õpetajat, kes panustasid minu uurimustöösse oma aega ja kogemusi.

Autorsuse kinnitus

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

(Allkiri)

Kasutatud kirjandus

- Borg, M. G., & Falzon, J. M. (1989). Stress and job satisfaction among primary school teachers in Malta. *Educational Review*, 41(3), 271-279.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., & Baglioni, A. J. Jr. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65(1), 49-67.
- Cha, S.-H., & Cohen-Vogel, L. (2011). Why they quit: a focused look at teachers who leave for other occupations. *School Effectiveness and School Improvement*, 22(4), 371-392.
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193-218.
- Creswell, J.W., & Miller, D.L. (2000). Determining Validity in Qualitative Inquiry. *Theory in Practice*, 39(3), 124-130.
- Darling-Hammond, L. (1997). *Doing what matters most: Investing in quality teaching*. Kutztown, PA: The National Commission on Teaching & America's Future.
- Darling-Hammond, L. (2003). Keeping good teachers: Why it matters, what leaders can do. *Educational Leadership*, 60, 6-13.
- Day, C., & Gu, Q. (2007). Variations in the conditions for teachers' professional learning and development: sustaining commitment and effectiveness over a career. *Oxford Review of Education*, 33(4), 423-443.
- Day, C., & Gu, Q. (2009). Veteran teachers: commitment, resilience and quality retention. *Teachers and Teaching*, 15(4), 441-457.
- Dinham, S., & Scott, C. (1996). *The teacher 2000 project: A study of teacher satisfaction, motivation and health*. Sydney: University of Western Sydney, Nepean.
- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38 (4), 379-396.
- Eisenschmidt, E. (2003). Pedagoogiline praktika õpetajakoolitus. E.Krull, & K.Oras (Toim). *Õpetajate professionaalne areng ja õppepraktika* (13-26). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. New York: Aldine Publishing Company.
- Graneheim, U.H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105-112.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How Many Interviews Are Enough?: An Experiment with Data Saturation and Variability. *Field Methods*, 18(1), 59-82.
- Hardon, A., Hodgkin, C., & Fresle, D. (2004). *How to investigate the use of medicines by consumers*. Switzerland: Amsterdam.
- Haridustöötajate tööaeg*. (2013). Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/127082013003>.
- Hiie, E. (1998). 40 aastat kõrgharidusega algklassiõpetajate koolitamist. *Algõpetuse aktuaalseid probleeme, VIII*, 7-85. Tallinn: TPÜ Kirjastus.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2006). *Tutkimushaastattelu, IV*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hong, Y. J. (2012). Why do some beginning teachers leave the school, and others stay? Understanding teacher resilience through psychological lenses. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 18(4), 417-440.
- Hope, W. C. (1999). Principals' orientation and induction activities as factors in teacher retention. *Clearing House*, 73(1), 54-56.
- Howe, E. R. (2006). Exemplary teacher induction: An international review. *Educational Philosophy and Theory*, 38(3), 287-297.
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347-257.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Ingersoll, R. M. (2003). *Is There Really a Teacher Shortage?* Seattle, WA: Centre for the Study of Teaching and Policy, University of Washington.

- Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2003). The Wrong Solution to the Teacher Shortage. *Educational Leadership*, 60(8), 30-33.
- Kass, K. (2014). *Endiste õpetajate arvamused oma karjäärivahetuse põhjustest*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tartu Ülikool.
- Kealy, M. V. (2010). A leadership focus on teacher effectiveness: Support for novice teachers. *Journal of Special Educational Leadership*, 23(1), 52-54.
- Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrükk.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Leino, M. (2002). *Sotsiaalsed probleemid koolis ja õpetaja toimetulek*. Tallinn: TPÜ Kirjastus.
- Mayring, P. (2000). Qualitative Content Analysis. *Forum: Qualitative Social Research*, 1(2). Retrieved June 2, 2013, from <http://217.160.35.246/fqs-texte/2-00/2-00mayring-e.pdf>.
- McLellan, E., MacQueen, K.M., & Neidig, J.L. (2003). Beyond the Qualitative Interview: Data Preparation and Transcription. *Field Methods*, 15(63).
- McNess, E. (2001). The School Teacher: A Universal Social Construct? In C. Day, & D. van Veen (Eds.), *Educational Research in Europe. Yearbook 2001* (pp. 207-218). Belgium: Garant.
- Morgan, M., Ludlow, L., Kitching, K., O'Leary, M., & Clarke, A. (2010). What makes teachers tick? Sustaining events in new teachers' lives. *British Educational Research Journal*, 36(2), 191-208.
- Okas, A. (2009). *Noorte kutsepüsivust mõjutavad tegurid*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Patton, Q.M. (1987). *How to use Qualitative Methods in Evaluation*. Sage Publications Inc., Newsbury Park, London, New Delhi.
- Perrachione, B. A., Rosser, V. J., & Petersen, G. J. (2008). Why Do They Stay? Elementary Teachers' Perceptions of Job Satisfaction and Retention. *The Professional Educator*, 32(2).
- Plecki, M. L., Elfers, A. M., Loeb, H., Zahir, A., & Knapp, M. S. (2005). *Teacher Retention and Mobility: A Look Inside and Across Districts and Schools in Washington State*. Seattle, WA: University of Washington.

- Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus*. (2010). Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/13332410?leiaKehtiv>.
- Rolfe, G. (2004). Validity, trustworthiness and rigour: quality and the idea of qualitative research. *Journal of Advanced Nursing*, 53(3), 304-310.
- Smith, T., & Ingersoll, R. (2004). What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover? *American Educational Research Journal*, 41, 681-684.
- Stokking, K., Leenders, F., De Jong, J., & Van Tartwijk, J. (2003). From Student to Teacher: reducing practice shock and early dropout in the teaching profession. *European Journal of Teacher Education*, 26(3), 329-350.
- Talts, L., & Kaljuve, M. (2009). Klassiõpetajakutse atraktiivsus Eestis ja Soomes. *Haridus, 9-10*, 22-25.
- Theobald, N. D. (1990). An examination of the influence of personal, professional, and school district characteristics on public school teacher retention. *Economics of Education Review*, 9(3), 241-250.
- Tiigrihüppe koolitusportaal*. (s.a.) Külastatud aadressil <http://www.htk.tlu.ee/digitiiger>.
- Tynjälä, P., & Heikkinen, L. T. H. (2011). Beginning teachers' transition from pre-service education to working life. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 14(1), 11-34.
- Vöörman, R. (2004). Õpetajate ametitruudust mõjutavatest teguritest. R.Vöörman, & J.Helemäe (Toim), *Õpetajad: Kas maa sool või kraadiga spetsialistide ametigrupp* (lk 171-186). Tallinn: TPÜ Kirjastus.
- Weiss, E. M. (1999). Perceived workplace conditions and first-year teachers' morale, career choice commitment, and planned retention: A secondary analysis. *Teaching and Teacher Education*, 15(8), 861-879.
- Williams, J. S. (2003). Why Great Teachers Stay? *Educational Leadership*, 60(8), 71-75. Tartu Ülikool.

Lisa 1. Intervjuu kava

Uurimuse eesmärgiks on välja selgitada õpetajate arusaamad kutsekindlust mõjutavatest teguritest.

Uurimuse eesmärgist tulenevalt sõnastati järgmised uurimisküsimused:

- Kuidas kirjeldavad õpetajad oma ametisse jäämise põhjusi?
- Mida peavad õpetajad oma töös kõige meeldivamaks?
- Milliseid tegureid kirjeldavad õpetajad ametist lahkumiseni viivate põhjustena?

Üldandmed

1. Kui vana te olete?
2. Kus ja millal te õpetajaks õppisite?
3. Kui kaua olete õpetajana töötanud?
4. Rääkige enda õpetajaks saamisest.
 - Millal selle otsuse tegite?
 - Miks otsustasite just õpetajaks saada?
 - Kirjeldage oma õpinguid.
 - Kuidas tundsite end õpingute ajal? (Kas õpite õiget asja?)
 - Kas õpetajakoolitusest piisas selleks, et te saaksite selliseks õpetajaks, kes te olete täna? Miks te nii arvate?

Igapäevane õpetajatöö

4. Kirjeldage oma igapäevast õpetajatööd.
 - Kuidas kujutasite õpetajatööd enne tööle asumist ette ja kui suures osas see kattus reaalsusega? Milline osa on täiesti erinev?
 - Kui kaua kulub teil tundide ettevalmistuseks?
 - Kui palju koostate ise lisamaterjale?
 - Kuidas olete rahul tundide kordaminekuga?
5. Kirjeldage ideaalseid tingimusi õpetajatööks?
 - Millised neist tingimustest on teie töökohas olemas?
 - Kui rahul olete olemasolevate materjalidega?
 - Milliste töötingimustega olete rahul? Miks?

- Milliste töötingimustega te rahul ei ole? Miks?
- Kuidas hindate oma töökoormust?
- Kui oluline on teie jaoks palk, mida oma töö eest saate? Kas olete sellega rahul?
- Kuidas hindate puhkust?

Rahulolu tööga

7. Mis teile teie ameti juures meeldib?
8. Millised tööülesanded meeldivad teile kõige rohkem?
 - 8.1. Millised juhtkonna poolt antud tööülesanded meeldivad teile kõige rohkem?
9. Millised tööülesanded ei ole meeldivad?
10. Mis on see, mis paneb teid tundma, et olete valinud õige ameti?
11. Mis on kõige suurem põhjus, et olete siiani õpetajaks tööle jäänud?
12. Millist osa oma tööst naudite kõige rohkem?
13. Mis motiveerib teid õpetajana töötama?
14. Kas teie arvamus õpetajatööst on töötatud aastate jooksul muutunud? Kuidas?

Suhted õpilaste, kolleegide ja lastevanematega

15. Kui oluliseks peate häid suhteid õpilastega/kolleegidega/lapsevanematega? Miks?
 - Millised on suhted õpilastega? Mil määral olete nendega rahul?
 - Mis on parim oma suhtlemises õpilastega?
 - Millised on suhted kolleegidega? Mil määral olete nendega rahul?
 - Millised on suhted lapsevanematega? Mil määral olete nendega rahul?
 - Kuivõrd sõltuvad head suhted teist?
 - Mida on teil õpetajana võimalik teha, et suhted võimalikult head oleksid?
 - Kelle poole saate probleemide korral pöörduda?
 - Kes on teile probleemide esinemise korral toeks?

Ametivahetus

15. Kas olete mõelnud ametivahetusele? Rääkige sellest pikemalt.
 - Millal ametivahetusele mõtlesite?
 - Kas olete rohkem kui korra ametivahetusele mõelnud? Miks?
 - Mis on need põhjused, miks siiski olete otsustanud oma ametisse jääda?
16. Mis on need põhjused, mis on teid lahkumisele mõtlema pannud?
17. Kuidas olete neid põhjuseid püüdnud lahendada?

Ametialane tulevik

18. Millest te räägiksite, kui kellelegi teisele õpetajaametit soovitate?
 - Milliseid olulisi aspekte peaks teadma?
19. Millistel põhjustel te õpetajatööd teistele ei soovitaks?
20. Kui mõelda tuleviku peale, siis olete kooliga seotud ka tulevikus?
 - Millise õpetajana kujutate end umbes 10 aasta pärast?
21. Mida teie arvates tuleks muuta selleks, et õpetajad oma ametis kauem püsiks?
22. Mida teie arvates tuleks muuta selleks, et rohkem noori sooviks õpetajaks saada?
 - Kuidas saaks teie arvates muuta õpetajaameti atraktiivsemaks?
23. Kas on midagi, mida ma praegu ei küsinud, kuid mida tahaksite selle teema kohta veel rääkida?

Lisa 2. Väljavõte uurijapäevikust

23.05.2013	<p><i>Tegin täna pilootintervjuu. Esmased emotsioonid on väga head ning tekkis jälle see tunne, et ei jõua ära oodata, millal juba saaks ise õpetajana töötada. Üldjoontes sujus intervjuu hästi. Intervjueeritav sai kõikidest küsimustest hästi aru ning üldisi muudatusi küsimustes väga palju teha ei ole vajagi. Ainult mõned üksikud asjad tõstan ümber.</i></p> <p><i>Esiialgu intervjuu ajal tekkis tunne, kas mu küsimused ikka täidavad oma eesmärgi, kas ma ikka saavutan oma eesmärgi. Jõudsin veel mõelda, et ehk peaksin küsimusi muutma või äkki on mul palju üleliigseid küsimusi, mis ei olegi antud teemaga seotud.. varsti hakkavad intervjuud üle kuulama ja siis tuleb kindlasti ka selgus.. võibolla olin lihtsalt intervjuu ajal ise väga ähmi täis.</i></p>
	/.../
22.10.2013	<p><i>Kodeerisin pilootintervjuu ära. Nüüd teen väikese pausi, et see teist korda üle lugeda ja kodeerimisega jätkata ja seejärel kindlasti ka kolmandat korda, et kindlustada see, et kõik vajalikud koodid tuleksid välja. Täitsa huvitav on seda teha, sest see natukene juba annab aimu, millest ma pean tulemuste osas kirjutama hakkama ☺ Natukene on hirm see, et kuna on hoiatatud, et intervjuu kodeerimine võib võtta lausa kuni 2 päeva, siis esimese lugemise tegin mina mõne tunniga. Loomulikult ma saan aru, et uuesti üle lugemine võtab veel mõned tunnid, kuid ma loodan, et mul liiga vähe aega ei kulu, et ikka on asjalikud tulemused..</i></p>
	/.../
27.10.2013	<p><i>Oeh, ma ei teagi, nii raske on see kodeerimine. Üldse ei tea, kuidas sõnastada või kas ikka teen õiget asja. Näiteks kui on räägitud õpilastega seotud positiivsetest asjadest, siis ei tea, kuhu alla neid paigutada. On küll head suhted õpilastega, aga näiteks, kui õpetaja tunneb, et õpilastele meeldib tema tundides olla ja see teda väga motiveerib jääma, siis kuidas ma peaksin seda kodeerima? Ühest küljest on see ka heade suhete all, aga teisest küljest ju ei ole.. hmm.. pean seda veel mõtlema ja kaalutlema, kas saan kokku tõsta või mitte..</i></p>
	/.../
04.11.2013	<p><i>Jälle ei tea, kuidas õigesti käituda. Alguses panin erinevaid koodi nagu pikk puhkus, head töövahendid, kooli mugav asukoht jne, aga nüüd mõtlen, et ehk peaks neid nagu rohkem kokku tõstma töötingimuste alla?</i></p> <p><i>Töötingimustes on mul juba erinevaid aspekte, aga kas pikk puhkus on ka hea töötingimus? Või siiski mitte.. panen ta praegu kokku ja kui tundub, et puhkus võiks ikka eraldi olla, siis saan ju seda jälle eraldada..</i></p>

Lisa 3. Väljavõtted kodeerimisest QCAmap programmiga

Intervjuu Riinaga

0.47 Võibolla oskate välja tuua mõne hea põhjuse, mis on teid siiani õpetajaametis kinni hoidnud?

0.48 Hmm. Ei tea põhjust, no mis see võib olla. Ju siis on ikka õige amet valitud vast ma arvan, et selles mõttes, et valigu ikka inimene endale see amet, mida ta tunneb, et tal on südamelähedane, et see oleks ka hobi, et mõnes mõttes, et lastega koos minna, käia, toimetada ja tegutseda, et see on natukene ikka hobi ka, et üks asi on see tunni andmine, aga just neid üritusi ja neid tehes, siis vaatad, kuidas nad arenevad ja, ühesõnaga kuidas elu edasi läheb, et kuidas, sa saad midagi muuta, et sa saad oma sõnadega neile neile öelda, et nii on õige, et ja kui te nii teete, et nii päris ei ole õige, et siis juhtub see või too või, võibolla see. Jah, et sa näed kohe, mis nendest noortest inimestest, kes sinu käe alt on läbi käinud, et nendest on tulnud sellised tublid ja mõnusad ja hakkajad inimesed, isegi tuntud inimesi on minu klassis käinud, jaa Kristiina Šmigun, ma olen nii uhke. Ja siis see, meil Tartus siin see vallavanem, kes ta nüüd on see Priit Loov, minu laps olnud, keda veel, oi neid on palju, kui hakata niimoodi, ei tulegi kohe meelde, ohohoo.. (nimetab nimesid) ma ei ole kuulnud, et keegi nüüd oleks kuskil mingi joodik või või allakäinud või kuskil mingite asotsiaalsete eluviisidega, et kõik töötavad, kõik teevad tööd. Ma ei teagi nüüd kohe, kes on välismaale ära läinud ja, ja kes on kuskil firmajuhte on neid ja igasuguseid.

0.49 Millist osa oma tööst naudite kõige rohkem?

0.50 Hmm. Varem ma nautisin vihikute parandamist, kui ma noore õpetajana tööle hakkasin, aga see võtab kohutavalt palju aega, aga mõnes mõttes küll jah ja siis see näitab ühesõnaga ee kuidas oskab, et kuidas ee minu see nii öelda

Intervjuu Anuga

0.69 Jah. Mis teile teie ameti juures meeldib?

0.70 Mulle meeldib suhtlemine. Mulle meeldib rääkimine. Mulle meeldivad lapsed. See, et ükski päev ei ole samasugune. Ükski tund ei ole samasugune. Et lapsed vahelduvad. Et kui 9.klassi ära lõpetavad, siis alt poolt tuleb uusi lapsi juurde, keda veel ei ole õpetanud, ei ole tundnud. See, et tööpäevad on niuksed varieeruvad, et sa ei ole kaheksast viieni tööl, saad oma asju sättida. Siis meeldib see, et ei ole selline rutiinne nagu vabrikus, et sa teed ühte detaili 20 aastat näiteks. Siis meeldib see, et eem näiteks kui sa oled väga haige, siis sa saad ka tundi minna, et sa saad kas panna lapsed grupitööd tegema või mingit kuulamisharjutust, et sa oled seal klassi ees pool surnud aga aga töö käib. Mm siis meeldib see, et ee et saab suhelda kolleegidega, et sa ei ole kuskil üksikus kohas nagu bussijuhid, kes sõidavad pikka maad ja istuvad seal rooli taga, et selles suhtes suhtlemine meeldib.

Lisa 4. Väljavõte koodiraamatust

QC Amap programmi abil Exceli tabelina moodustunud koodiraamat

95	Intervjuu 6.txt	B26	head suhted õpilastega	see tahtmine lastega, lastega suhelda			
96	Intervjuu 6.txt	B26	head suhted õpilastega	Mu suhted on väga head			
97	Intervjuu 6.txt	B26	head suhted õpilastega	kuigi ma andsin klassi ära, need samad õpilased käivad vahetundides tulevad, lihtsalt istuvad klassis			
98	Intervjuu 1.txt	B26	head suhted õpilastega	hästi vabad sellised, lapsed on julged ja ma olen lastele ka öelnud, et ärge kartke kunagi küsida midagi			
99	Intervjuu 2.txt	B26	head suhted õpilastega	vanadest olijatest on mul kaks klassi ja nendega on head suhted			
100	Intervjuu 2.txt	B26	head suhted õpilastega	palju saab suhelda			
108	Transkriptsioon_PILC	B11	head töötingimused	Hetkel areng toimub võimas, järgmisel aastal on mul kindlasti olemas projektor ja kiire arvuti			
109	Transkriptsioon_PILC	B11	head töötingimused	kooli asukoht on hea, et saab eemal õuesõpet teha, et kõrval on park, kus saab, kus me oleme teinud			
110	Transkriptsioon_PILC	B11	head töötingimused	kõige rohkem olen hetkel rahul töötingimuste osas pargiga			
111	Intervjuu 6.txt	B11	head töötingimused	mina sain nüüd sellest sügisest täiesti uue muusikaklassi			
117	Intervjuu 1.txt	B11	head töötingimused	koolimaja on soe, klass on talvel soe, tehnilisi vahendeid on, õpikud on olemas, lastel on hea, valgus			
118	Intervjuu 1.txt	B11	head töötingimused	koolimaja on soe, klass on talvel soe, tehnilisi vahendeid on, õpikud on olemas, lastel on hea, valgus			
119	Intervjuu 1.txt	B11	head töötingimused	Et meil enne räägitakse ära ja siis ühiselt otsustatakse ja räägitakse ja istutakse maha koos arutelud			
120	Intervjuu 2.txt	B11	head töötingimused	lasegi need videod kõik, et selles suhtes on väga lihtne, et youtube'st, kus kui sul on vaja mingit teem			
121	Intervjuu 2.txt	B11	head töötingimused	Et nüüd on materjalide otsimine minu meelest lihtsamaks läinud.			
143	Intervjuu 2.txt	B66	igavene amet	selline elukutse, mis tegelikult toidab sind surmani			
144	Intervjuu 6.txt	B37	integreeritus	ma seostan seda näiteks muusikaõpetust väga väga näiteks tundekasvatusega			
145	Transkriptsioon_PILC	B9	kogemuste olulisus	juba mingid näitmaterjalid on olemas, et et ka noh mis mis tuli ka praktika ajal nagu ise teha või või			
146	Intervjuu 6.txt	B9	kogemuste olulisus	ajapikku välja kujunenud selline kindel ülesehitus ja hämmastav on see, et kui sa nii kaua oled õpet			

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Kai Ratas

(sünnikuupäev: 15.10.1987)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose “Õpetajate arusaamad nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest”,

mille juhendajad on Liina Lepp ja Marvi Remmik,

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

Tartus, 14.05.2014