

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Koolieelse lasteasutuse õpetaja õppekava

Eliis Vaikmaa
LASTEAIAÕPETAJATE TÖÖGA SEOTUD MOTIVATSIOONITEGURID TARTU
LASTEAEDADE NÄITEL
Bakalaureusetöö

Juhendaja: Merle Taimalu

Läbiv pealkiri: Lasteaiaõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurid

KAITSMISELE LUBATUD

Juhendaja: Merle Taimalu (PhD)

.....

(allkiri ja kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Airi Niilo

.....

(allkiri ja kuupäev)

Tartu 2016

Lasteaiaõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurid Tartu lasteaedade näitel

Resümees

Bakalaureuseõõ eesmärgiks oli välja selgitada, mis lasteaiaõpetajaid nende töö juures motiveerib, milliseid hinnanguid annavad lasteaiaõpetajad oma tööga seotud aspektidele ja mida arvavad õpetajatöö kohta üldiselt. Eesmärgi saavutamiseks kasutati õpetajatele kohandatud ankeeti, mis sisaldas endas FIT-Choice skaalat ning instrumenti õpetaja arvamustest oma töö kohta. Ankeediga mõõdeti hinnanguid õpetajatööga seotud motiividele, erinevatele aspektidele ning arvamusi õpetajatöö kohta üldiselt. Ankeet täideti 52 lasteaiaõpetaja poolt. Uurimuse tulemustest selgus, et kõige tähtsamaks motiiviks on soov töötada lastega ning kõige vähem oluliseks motiiviks on võimalus töötada välismaal. Enim nõustutakse sellega, et lasteaiaõpetaja töö nõuab kõrgeid ametioskuseid ning kõige vähem ollakse nõus sellega, et lasteaiaõpetajate töö on hästi tasustatud. Oma töö juures peetakse kõige olulisemaks suhteid lasteaia juhtkonnaga, kolleegidega ja lapsevanematega.

Märksõnad: motivatsioonitegurid, lasteaiaõpetajad

Kindergarten teachers motivation factors through the example of Tartu kindergartens

Abstract

The aim of the bachelor's thesis was to identify what motivates kindergarten teachers in their work, what are the ratings kindergarten teachers give to the aspects related to their work and to the perceptions on teaching work in general. To achieve this aim, a customized questionnaire for teachers was used, which included the Factors Influencing Teaching Choice (FIT-Choice) scale, and an instrument that examined teachers' opinions about their work. With the questionnaire, assessments of motives and different aspects related to teachers' work were measured, as well as opinions on teaching in general. The questionnaire was completed by 52 kindergarten teachers. The research revealed that the most important motive of kindergarten teachers is the desire to work with children, and the least important motive is the opportunity to work abroad. Most kindergarten teachers agreed that their job requires high professional skills, and they disagreed with the statement that kindergarten teachers' work is well paid. They claimed that the most important aspect of their work is the relations with the kindergarten managers, colleagues and parents.

Keywords: motivation factors, kindergarten teachers

Sisukord

| | |
|--|----|
| Resümee | 2 |
| Abstract | 2 |
| Sissejuhatus | 5 |
| <i>Koolieelne lasteasutus ja koolieelse lasteasutuse õpetaja</i> | 6 |
| <i>Motivatsioon, motiiv ja motivatsioonitegurid</i> | 7 |
| <i>Motivatsiooniteooriad.</i> | 7 |
| <i>Varasemad uurimused õpetajate tööga seotud motivatsioonitegurite kohta</i> | 9 |
| <i>FIT-Choice intstrumendiga läbi viidud uurimused.</i> | 9 |
| <i>Teiste instrumentidega läbi viidud uurimused</i> | 10 |
| <i>Varasemad uurimused lasteaiaõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurite kohta.</i> | 11 |
| <i>Uurimuse eesmärk ja hüpoteesid</i> | 12 |
| Metoodika | 12 |
| <i>Valim</i> | 12 |
| <i>Mõõtevahendid</i> | 13 |
| <i>Protseduur</i> | 15 |
| Tulemused | 16 |
| <i>Lasteaiaõpetajate hinnangud oma tööga seotud motiividele</i> | 16 |
| <i>Lasteaiaõpetajate hinnangud arvamustele õpetajatöö kohta üldiselt</i> | 17 |
| <i>Lasteaiaõpetajate oma tööga seotud aspektid</i> | 17 |
| Arutelu | 18 |
| <i>Lasteaiaõpetajana töötamise motiivid</i> | 19 |
| <i>Lasteaiaõpetajate hinnangud arvamustele õpetajatöö kohta üldiselt</i> | 19 |
| <i>Lasteaiaõpetajate tööga seotud aspektid</i> | 20 |
| <i>Töö praktiline väärtus</i> | 20 |
| <i>Soovitused edaspidisteks uurimusteks ning töö piirangud</i> | 21 |
| Autorsuse kinnitus | 21 |

Kasutatud kirjandus22

Lisad

Sissejuhatus

Õppimine ja haridus ei alga koolist, vaid olulisemaks lapse arenguperioodiks võiks nimetada aega enne kooli, mil pannakse alus kogu elu kestvale õppele (Peterson, 2013a). Eesti Hariduse Infosüsteemi (s.a.) kohaselt läheb oma erialale tööle vaid umbes 70% koolieelse lasteasutuse õpetaja esmaõppe lõpetanud noortest. Haridussilm (s.a.) statistika järgi saab öelda, et aastate vältel on lasteaiaõpetajate arv vähenenud, kuid ametikohtade arv suurenenud. See tähendab, et nõudlus lasteaiaõpetajate järele on suur, kuid töötajaid antud ametikohtadele pole piisavalt.

Vapper (2015) on oma arvamuskirjelduses öelnud, et „kui nõuda õpetajalt kõrgharidust, meeletut vastutust, pidevat arengut, koostööd ja palju muud ning maksta talle selle kõige eest naeruväärset palka, kaob igasugune motivatsioon seda tööd teha“ (para 7). OECD rahvusvaheline õpetamise ja õppimise uuringus TALIS (*OECD's Teaching and Learning International Survey TALIS*) tulemustest selgus, et 86% Eesti õpetajatest arvab, et õpetajaamet ei ole Eesti ühiskonnas väärtustatud (Übius, Kall, Loogma & Ümarik, 2014).

Huvi õpetajate motivatsioonitegurite uurimise vastu üldiselt on viimastel aastatel tundnud mitmed teadlased (Kilinç, Watt, & Richardson, 2012; König & Rothland, 2012; Lam & Yan, 2011; Lin, Wang, Zhang & Hui, 2012; Richardson & Watt, 2006; Watt et al., 2012 jt), kuid vähe tähelepanu on pööratud lasteaiaõpetajate uurimisele (Jiang, 2005). Autorile teadaolevalt on Eestis lasteaiaõpetajate tööga seotud motivatsioonitegureid uuritud vaid kahel korral (Allik, 2012; Kaljulaid, 2009).

Oluline on lasteaiaõpetajaid eraldi uurida, sest motiivide tagamaad erinevad võrreldes kooliõpetajatega üksteisest. Näiteks kehtestati kooliõpetajate miinimumpalgaks 2015. aastal 900 eurot (*Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär*, 2014), kuid lasteaiaõpetajate palk on võrreldes nendega tunduvalt väiksem (nt on Tartus kõrgharidusega lasteaiaõpetaja palga alammäär hetkel 810 eurot ning Pärnus 727 eurot) (Koort, 2016; Vapper, 2016). Haridus- ja teadusministeerium (2016) on välja toonud, et “1.septembrist 2015 rakendunud koolieelse lasteasutuse seaduse ja sellest tulenevad personali miinimumkoosseisu muudatused toetavad lasteaia töökorraldust lähtudes täiskasvanute ja laste suhtarvudest” (para 33). Seega, et õpetajate palku tõsta, on mõningates Eesti lasteaedades mindud üle uut moodi töökorraldusele - rühmas ainult üks õpetaja ja kaks õpetaja assistenti. Selline lahendus aga ei pruugi lasteaiaõpetajate motivatsioonile hästi mõjuda, sest palk on küll mõnevõrra suurem, kuid märkimisväärselt suureneb ka lasteaiaõpetaja töökoormus (Vapper, 2016). Arvatakse ka, et kuna Eesti lasteaiaõpetajad on alatasustatud, siis võib see ohustada alushariduse kvaliteeti (Kund, 2016). Käesoleva töö uurimisprobleemiks on seega uurida lasteaiaõpetajate

motivatsioonitegureid, et saada informatsiooni selle kohta, mis seda õpetajate gruppi nende töö juures motiveerib.

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, mis lasteaiaõpetajaid nende töö juures motiveerib, milliseid hinnanguid annavad lasteaiaõpetajad oma tööga seotud aspektidele ning mida arvavad nad õpetajatöö kohta üldiselt.

Käesolev bakalaureusetöö koosneb viiest suuremast peatükist, mis jagunevad omakorda alapeatükkideks. Esimeses peatükis selgitatakse lahti mõisted koolieelne lasteasutus ja koolieelse lasteasutuse õpetaja. Teises peatükis selgitatakse, mis on motivatsioon, motiiv ja motivatsioonitegurid ning tuuakse välja olulisemad motivatsiooni käsitlevad teooriad. Lisaks tuuakse välja ka erinevad uurimused õpetajate ja lasteaiaõpetajate motivatsioonitegurite kohta. Peatüki lõpus on esitatud bakalaureusetöö eesmärk ja uurimisküsimused. Kolmandas peatükis kirjeldatakse uurimuse meetodikat. Neljandas peatükis tuuakse välja uurimuse tulemused ning viimases peatükis arutletakse tulemuste üle lähtudes uurimisküsimustest.

Koolieelne lasteasutus ja koolieelse lasteasutuse õpetaja

Antud bakalaureusetöö puhul on vajalik selgitada koolieelse lasteasutuse ning koolieelse lasteasutuse õpetaja mõisted.

Koolieelne lasteasutus on koolieast noorematele lastele hoidu ja alushariduse omandamist võimaldav õppeasutus, mis toetab lapse perekonda, soodustades lapse kasvamist ja arenemist ning tema individuaalsuse arvestamist (Koolieelse lasteasutuse seadus, 2011). Koolieelses lasteasutuses õpetab lapsi koolieelse lasteasutuse õpetaja. Õpetaja 6. taseme kutsestandardis (2010) on öeldud, et „õpetaja on rahvusliku identiteedi kandja ja ühiskonna vaimuse kujundaja, kelle põhitegevused on õppeprotsessi planeerimine ja juhtimine; õppija juhendamine, tema arengu ja motivatsiooni toetamine; õppeprotsessi analüüsimine ja hindamine ning tagasiside andmine õppijale, tema vanematele/hooldajale; õppija kaasamine õppesisu ja eesmärkide kavandamisse; õppija toetamine õpi- ja sotsiaalsete oskuste omandamisel“ (lk 3).

6. taseme õpetaja töötab koolieelses lasteasutuses. Koolieelse lasteasutuse õpetaja töösadana on lisaks õpi- ja õpetamistegevuse kavandamisele välja toodud ka näiteks õpikeskkonna kujundamine, õpetaja töö kavade koostamine, organisatsiooni kultuuri kujundamine, õppija ning lapsevanema nõustamine, professionaalne enesearendamine ja muudki (Õpetaja kutsestandard 6. tase, 2010). Pedagoogide kvalifikatsiooninõuete (2013)

kohaselt on koolieelse lasteasutuse õpetaja kvalifikatsiooninõuded kõrgharidus ja pedagoogilised kompetentsid.

Motivatsioon, motiiv ja motivatsioonitegurid

Motivatsiooni on uuritud aastakümneid, kuid ei ole leitud ühte sobivat definitsiooni. Motivatsiooni on näiteks kirjeldatud kui teoreetilist konstruktsiooni, mille abil seletatakse käitumise, eelkõige eesmärgistatud käitumise algatamist, suunda, intensiivsust, püsivust ja kvaliteeti (Brophy, 2014). Motivatsiooni käsitletakse kui kognitiivseid ja emotsionaalseid tegureid hõlmavat neurofüsioloogilist seisundit. Ühe ja sama käitumise aluseks võivad olla erinevad sisemised motiivid – nii teadlikud kui ebateadlikud (Bachmann & Mauruste, 2003; Krull, 2000). Eesti keele seletavas sõnaraamatus (2009) on motivatsiooni kirjeldatud kui motiivide kogumit, mis ajendab inimest mingil viisil toimima, motiiv ise on aga ajend või põhjus. Motiivid on erineva tugevusega võrdlemisi üldised vajadused või soovid, mille sunnil inimesed algatavad eesmärgipäraseid järjestikuseid tegevusi. Nende alusel saab põhjendada miks inimesed teevad seda, mida nad teevad (Brophy, 2014). Kõige enam mõjutavad inimese käitumist need motiivid, mis omavad indiviidi jaoks suurimat emotsionaalset tähendust (Bachmann & Mauruste, 2003).

Celikoz (2008) väidab, et õpetajad on tööalaselt motiveeritud erinevate motivatsioonitegurite poolt. Motivatsiooni alal hoidvad allikad on omakorda mõjutatud inimeste soovidest, vajadustest, ootustest, hoiakutest ja väärtushinnangutest. Richardson ja Watt (2006) võtsid kasutusele mõiste õpetaja kutsevalikut mõjutavad tegurid (*factors influencing teaching choice*), mida eesti keeles on kasutatud kui „motivatsioonitegurid“. Eestis kasutasid autorile teadaolevalt motivatsioonitegurite mõistet esimesena Voltri, Luik ja Taimalu (2013). Õpetajate kutsevaliku motivatsioonitegurite üldnimetuse alla koonduvad erinevad motivatsiooni mõjutavad tegurid: motiivid, arvamused õpetajatööst ja rahulolu kutsevalikuga (Voltri, Luik & Taimalu, 2013). Mõttus (2015) ja Must (2015) on õpetajatööga seotud motivatsioonitegurite mõistet laiendanud, paigutades selle üldmõiste alla samuti motiivid, miks inimene tahab õpetajana töötada, arvamused õpetajatöö kohta üldiselt, aga ka õpetajatööga seotud erinevad aspektid (Voltri et al., 2013). Ka antud bakalaureuseitöös on ühendatud mõistet õpetaja tööga seonduvad motiivid, arvamused õpetajatöö kohta üldiselt ja oma tööga seotud aspektid, mis koonduvad laiemas mõistes – õpetaja tööga seotud motivatsioonitegurite - alla.

Motivatsiooniteooriad. Õpetajate motivatsiooni on uuritud erinevate üldiste motivatsiooni-teooriate alusel – saavutusmotivatsiooni teooria (expectancy-value theory),

enesemääratlemise teooria (self-determination theory) ja mitmed teised.

Kuna saavutusmotivatsiooni teooria on aluseks käesoleva bakalaureusetöö uurimuslikus osas kasutatavale FIT-Choice skaalale, siis on oluline seda teooriat ka lähemalt tutvustada. Saavutusmotivatsiooni teooriat uuris esimesena Atkinson 1957. aastal (Wigfield, 1994). Selle teooria kohaselt on inimene motiveeritud tegutsema siis, kui ta usub, et see õnnestub ning tulemus omab tema jaoks väärtust ehk eesmärk on talle oluline (Eccles & Wigfield, 2002). Ehk siis on teooria püstitatud kahele motivatsioonitegurile: usk enda edusse ning tulemuse väärtuslikkus (Krull, 2000; Wigfield, 1994). Usk enda edusse tuleneb paljude tegurite koosmõjust, kuid tulemuse väärtuslikkusel eristatakse nelja komponenti (Wigfield, 1994):

- 1) saavutuse väärtus (*attainment value or importance*) – näitab, kuivõrd oluline on eesmärgi saavutamimine inimesele isiklikult;
- 2) sisemine väärtus (*intrinsic value*) – näitab inimese sisemist rahulolu oma saavutusega;
- 3) kasulikkus (*utility value*) – näitab, millist kasu inimene eesmärgi saavutamisest saab;
- 4) maksumus (*cost*) – näitab, kas eesmärgi saavutamisesse panustamine tasub end ära.

Õpetajaameti seisukohalt on kõige tähtsamaks ametisse astumise ja seal hoidvaks teguriks nimetatud sisemist motivatsiooni (Shields & Lewis, 2012)

Teooriale toetudes koostasid Wigfield ja Eccles (2000) skemaatilise mudeli, mis kirjeldab motivatsioonitegurite omavahelist sidusust ja saavutustega seotud valikute tegemist. Välja töötatud mudelit kasutasid omakorda Richardson ja Watt (2006) õpetaja kutsevalikut mõjutavate tegurite skaala (*Factors Influencing Teaching Choice*, lühend FIT-Choice scale) välja töötamiseks.

Ka enesemääratlemise teooria abil saab lahti seletada õpetajate tööga seotud motivatsioonitegureid. Selle teooria alusel eristatakse kahte liiki motivatsiooni: sisemist (*intrinsic*) ja välist (*extrinsic*) (Ryan & Deci, 2000). Sisemist motivatsiooni määratletakse kui inimese tegevust ajendatult millestki, mis on tema jaoks meeldiv ja huvitav, seega ainus oluline „tasu“ on tegutsemisel kogetav huvi ja rahulolu. Välise motivatsiooni all peetakse silmas seda, kui inimene käitub lähtuvalt tegevuse tulemusest – palk, kasu tulevikus, probleemidest hoidumine (Brophy, 2014; Ryan & Deci, 2000).

Hollandi uurijad Bruinsma & Jansen (2010) jaotasid oma uurimistöös välise motivatsiooni omakorda kaheks: kohanemist soodustav ning kohanemist takistav. Autorite sõnul võib väline motivatsioon olla tööd takistav, kuid sisemine motivatsioon on alati kohanemist soodustav (Bruinsma & Jansen, 2010).

Õpetajatetöö valiku motiivide liigitamisel lisanduvad mõndade autorite puhul sisemistele ja välistele motiividele veel ka altruistlikud motiivid. Sellist motiivide kolmeks jagamist on õpetajakutse valiku kontekstis peetud traditsiooniliseks (Anthony & Ord, 2008).

Briti uurijad Kyriacou ja Coulthard (2000) seletavad need motiivid lahti järgnevalt:

- 1) sisemised motiivid – seotud õpetamise kui tegevuse endaga (näiteks laste õpetamine);
- 2) välised motiivid – seotud tööst tuleneva kasuga (näiteks palk);
- 3) altruistlikud motiivid – seotud arusaamaga, et õpetamine on ühiskonnale väärtuslik elukutse (näiteks soov teenida ühiskonda).

Varasemad uurimused õpetajate tööga seotud motivatsioonitegurite kohta

FIT-Choice instrumendiga läbi viidud uurimused. Käesolevas peatükis tutvustatakse varasemaid uurimusi, milles on uuritud õpetajate tööga seotud motivatsioonitegureid.

Saavutusmotivatsiooni teorial põhineva FIT-Choice skaalaga (Richardson & Watt, 2006) on õpetajate karjäärivalikuid uuritud üle maailma (Euroopas, Aasias ja USAs) (Watt & Richardson, 2012). Uurimustulemused on üldiselt olnud sarnased – järjestus on riigiti olnud erinev, kuid kõige kõrgemalt on hinnatud sisemised ja altruistlikud motiivid: võimekus õpetada, töö laste ja noortega, õpetamise sisemine väärtus, sotsiaalse panuse andmine ning laste ja noorte tuleviku kujundamine (Kilincer, Watt, & Richardson, 2012; König & Rothland, 2012; Lin, Wang, Zhang & Hui, 2012; Richardson & Watt, 2006; Watt et al., 2012). Kõige vähem mõjutavamad tegurid õpetajakutse valiku tegemisel on olnud viimane karjäärivõimalus ja sotsiaalsed mõjud (Kilincer, Watt, & Richardson, 2012; König & Rothland, 2012; Richardson & Watt, 2006; Watt et al., 2012). Saksamaal läbi viidud uurimuses oli nendest motiividest esikohal soov töötada lastega/noortega (König & Rothland, 2012). Türgis aga oli kõrgelt hinnatud näiteks motiiv töö stabiilsus (Kilincer et al., 2012). Kõige madalamalt on läbivalt hinnatud motiive sotsiaalsed mõjud ja viimane karjäärivõimalus (Kilincer, Watt, & Richardson, 2012; König & Rothland, 2012; Richardson & Watt, 2006; Watt et al., 2012).

Enamik uurimustulemusi jälgides on selgunud, et õpetajatööd peetakse üldiselt kõrgeid ametioskusi nõudvaks ametiks (Kilincer, Watt, & Richardson, 2012; König & Rothland, 2012; Richardson & Watt, 2006; Watt et al., 2012). Erandiks on Hiina (Lin et al., 2012), kus ei arvata, et õpetaja eriala vajab kõrgeid ametioskuseid. Watt jt (2012) uurimuses selgub, et arvamustes õpetajatöö kohta üldiselt hinnatakse kõrgelt ka palka.

FIT-Choice instrumendiga on uuritud nii Eesti õpetajakoolituse üliõpilasi kui ka õpetajaid. Õpetajaid uurinud Kadi Mõttuse (2015) uuring toimus adapteeritud ja eesti keelde tõlgitud FIT-Choice skaala abil. Viieks tähtsamaks motiiviks on Mõttuse (2015) töö järgi

töötavatel õpetajatel samuti sisemised ja altruistlikud põhjused: Sisemine motivatsioon ning töötamine laste ja noortega; tajutud õpetamisoskused; soov kasulik olla ning kujundada laste ja noorte tulevikku; ühiskonna teenimine. Kõige madalama hinnangu sai faktor *Töövõimalus välismaal*. Arvamuste osas õpetajate töö kohta üldiselt leidis Mõttus (2015), et kõige kõrgemalt hinnati väidet: *õpetajatöö nõuab kõrgeid ametioskusi*. Samuti selgus tulemustest, et nii mees- kui naisõpetajad hindavad kõrgelt suhteid töökaaslastega.

Maret Must (2015) võrdles oma magistritöös mees- ja naisõpetajate hinnanguid oma tööga seotud motivatsiooniteguritele. Tulemustest selgus, et meeste pingereas olid esimeseks kolmeks faktoriks *Tajutud õpetamisoskused*, *Sisemine motivatsioon ning töötamine laste ja noortega* ning *Soov kasulik olla ning kujundada laste ja noorte tulevikku*. Hinnangud olid sarnased, sest statistiliselt olulist erinevust nimetatud faktorite vahel ei leitud. Naised hindasid kaheks esimeseks faktoriks *Sisemine motivatsioon ning töötamine laste ja noortega* ja *Tajutud õpetamisoskused*. Hinnates arvamusi õpetajatöö kohta üldiselt, oli nii naiste kui meeste pingereas esimesel kohal faktor *Kõrged ametioskused* ja viimasel kohal faktor *Palk*.

FIT-Choice skaalaga kogusid andmeid ka Voltri jt (2013). Nende valimisse kuulusid ka kutseastal olevad lasteaiaõpetajad. Tööga seotud motiivide osas andsid õpetajad kõige kõrgema hinnangu faktorile *Sisemine motivatsioon ja tajutud õpetamisoskused* ning kõige madalama faktorile *Oluliste inimeste mõju*.

Teiste instrumentidega läbi viidud uurimused. Teistegi uurimuste (Low, Lim, Ch'ng & Goh, 2011; Sinclair, 2008)) tulemused on omavahel sarnased, olgugi, et pole kasutatud ühtset intstrumenti. Sarnaselt FIT-Choice skaalale on kõrgelt hinnatud motiivideks õpetajana töötamisel läbivalt olnud sisemised ja altruistlikud motiivid – töötamine lastega, sobivad oskused õpetajatööks, õpetamise sisemine väärtus ja laste tuleviku kujundamine. Sinclair (2008) ja Low jt (2011) uurimustes on veel lisaks sisemistele ja altruistlikele motiividele välja toodud ka välised motiivid (õpetajatöö iseloom ja rahalised kasud), kuid need motiivid pole kummagi uurimuse puhul saanud kõrgeid hinnanguid.

Skaalvik & Skaalvik (2011) uurimuses selgus, et tunnustus töö eest, koostöö lapsevanematega, kolleegide toetus ning võimalus leida abi, nii töökaaslastelt kui kooli juhtkonnalt, on õpetajate jaoks tähtsad aspektid nende töös. Töökaaslaste, lapsevanemate või juhtkonna usaldamatus ja kriitika võivad viia konfliktide tekkimiseni (Skaalvik & Skaalvik, 2011).

Hiinas läbi viidud uurimuses (Lam & Yan, 2011), milles uuriti kuidas erinevad tegurid mõjutavad õpetajate töörahulolu, jagati õpetajad kahte rühma: idealistlikud (*idealistic*) ja

pragmaatilised (*pragmatic*). Idealistlikele õpetajatele meeldis õpetamine ning see töö omas nende jaoks suurt tähendust, kuid pragmaatiliste õpetajate jaoks olid olulisemad sellised faktorid nagu hea palk, tööaeg, vaheajad ja staatus (Lam & Yan, 2011).

OECD rahvusvaheline õpetamise ja õppimise uuringus TALIS (Übius et al., 2014) käsitleti muu hulgas ka õpetajate rahulolu oma tööga. Tööga rahulolu analüüsiti uuringus kahest aspektist lähtuvalt: rahulolu töökeskkonnaga ja rahulolu õpetajakutsega. Uuringus selgus, et Eesti õpetajatest 90% on üldiselt oma tööga rahul, kuid vaid 14% meie õpetajaist on nõus väitega, et õpetajaamet on ühiskonnas väärtustatud. Samast uuringust selgub, et õpetajate rahulolematust pole niivõrd seotud töö ja koolikeskkonnaga, kuivõrd õpetajate poolt tajutud õpetajaameti madala staatusega ühiskonnas. Rahulolutunnet suurendab õpetajates nende kaasamine koolis toimuvatesse otsustamisprotsessidesse ning oluline tööga rahulolu soodustav või pärssiv faktor on ka keskkond. Õpetajate töörahuloluga seotud faktorid on eelkõige välised mõjutajad, mitte sisemised, seega võib uuringu kokkuvõtte viidata madalale refleksioonitasemele (Ülbius et al., 2014).

Varasemad uurimused lasteaiaõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurite kohta.

Hiinas 2005. aastal Yong Jiangi juhtimisel läbi viidud uuringus lasteaiaõpetajate motivatsiooni ja töörahulolu kohta kirjeldab autor, et kuigi töörahulolu uuringuid on maailmas läbi viidud väga palju, on vähe tähelepanu pööratud konkreetselt lasteaiaõpetajate uurimisele. Tema uurimuses aga selgub, et põhilised aspektid, mis motiveerivad ja mõjutavad lasteaiaõpetaja töörahulolu, on õhkkond tööl ja õpetaja kaasamine õppekava koostamisse. Samuti selgub uurimuses, et lasteaiaõpetajate rahulolu oma tööga mõjutab suuresti nende professionaalset suhtumist töösse ning ka ametis püsimist (Jiang, 2005).

Eestis on lasteaiaõpetajate motivatsiooni uuritud autorile teadaolevalt vaid kahes uurimuses: 2009. aastal Rakvere kolledžis läbi viidud uurimuses ja 2012. aastal Tartu Ülikoolis läbi viidud uurimuses. Ü.Kaljulaid (2009) käsitles töörahulolu uurimiseks Maslow teooriat. Uurimuses selgus, et kõige rohkem tekitab tööga rahulolematust lasteaiaõpetajate vähene tunnustamine ning väärtustamine ühiskonnas. A. Maslow teooriale toetudes peavad esmalt olema rahuldatud füsioloogilised vajadused ja antud uurimus näitaski, et just need vajadused olid lasteaiaõpetajatel enim rahuldatud. Uurimistulemusi analüüsidest võib järeldada, et tööga rahulolu sõltub eelkõige töö sisust, eneseteostusvõimalusest ja tunnustamisest, rahulolematust sõltub aga töötasust ja töötingimustest (Kaljulaid, 2009).

M. Allik (2012) uuris oma töös töökesskonna mõju lasteaiaõpetajate motivatsioonile. Antud töö tulemuste põhjal olid lasteaiaõpetajad sisemiselt kõrgelt motiveeritud ning toetuse tajumine töökesskonnas on motiveeriva tegurina oluline (Allik, 2012).

Uurimuse eesmärk ja hüpoteesid

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, mis lasteaiaõpetajaid nende töö juures motiveerib, milliseid hinnanguid annavad lasteaiaõpetajad oma tööga seotud aspektidele ja mida arvavad nad õpetajatöö kohta üldiselt. Kõige olulisemate motiividena kooliõpetajate töös on nende enda hinnangul välja toodud sisemised ja altruistlikud motiivid: Sisemine motivatsioon ja töötamine laste/noortega, tajutud õpetamisoskused ning soov olla kasulik ja kujundada laste/noorte tulevikku (Mõttus, 2015). Oluline oleks teada saada, millised on lasteaiaõpetajate motiivid seoses oma tööga. Seega esimeseks uurimusküsimuseks püstitati:

1. Millised on kõige olulisemad motiivid lasteaiaõpetajate töös nende enda hinnangul?

OECD rahvusvaheline õpetamise ja õppimise uuringu TALIS (*OECD's Teaching and Learning International Survey TALIS*) järgi, arvab 86% Eesti õpetajatest, et õpetajaamet ei ole Eesti ühiskonnas väärtustatud (Übius, Kall, Loogma & Ümarik, 2014). Seetõttu oleks oluline teada, mida arvavad lasteaiaõpetajad õpetajatööst üldiselt. Teine uurimisküsimus:

2. Millised hinnangud annavad lasteaiaõpetajad arvamustele õpetajatöö kohta üldiselt?

Varasematest lasteaiaõpetajatega läbi viidud uurimustest on selgunud, et positiivseid suhteid juhtkonna, kolleegide ja lapsevanematega peetakse olulisteks motiveerivateks teguriteks (Allik, 2012; Jiang, 2005; Kaljulaid, 2009). Seetõttu tuleks uurida, milliseid hinnanguid annavad lasteaiaõpetajad tööga seotud aspektide kohta. Kolmas uurimisküsimus:

3. Milliseid hinnanguid annavad lasteaiaõpetajad oma tööga seotud aspektidele?

Metoodika

Uurimuses kasutati kvantitatiivset uurimisviisi, mis valiti seetõttu, et sama meetodit on kasutatud ka varasemates õpetajate motivatsioonitegurite uurimustes.

Valim

Uurimuses on kasutatud mugavusvalimit, et saada võimalikult palju sobivasse sihtgruppi kuuluvaid vastajaid vähese ajaressursi kuluga. Valimi moodustasid lasteaiaõpetajad Tartu linna lasteaedadest. Valiti viis lasteaeda, mis kuuluvad Tartu Ülikooli pideva pedagoogilise praktika lasteaedade sekka ning mis olid autorile juba eelnevalt tuttavad. Igasse lasteaeda viidi nii palju ankeete, kui palju on selles lasteaias lasteaiaõpetajaid (ainult rühmaõpetajad).

Välja jagati 80 ankeeti. Ankeedi täitis 55 lasteaiaõpetajat (69%). Kolme lasteaiaõpetaja ankeedid eemaldati, sest nad jätsid hindamata mitmeid väited. Lõppvalimisse, mille põhjal viidi läbi andmeanalüüs, kuulus 52 lasteaiaõpetajat.

Valimisse kuulus 50 naist (96%) ja 2 meest (4%). Kõik lasteaiaõpetajad töötasid täiskoormusega. Õpetajate keskmine vanus oli 41 aastat (SD = 14; Min = 23 aastat, Max = 71 aastat) ning keskmine tööstaaž 15 aastat (SD = 14, Min = 7 kuud, Max = 50 aastat).

Mõõtevahendid

Andmeid koguti ankeediga, mis sisaldas kaht erinevat skaalat: tõlgitud ja Eesti oludele kohandatud FIT-Choice skaala (*Factors Influencing Teaching Choice Scale*), mis mõõdab hinnanguid õpetaja tööga seotud motiividele ja üldiseid arvamusi õpetajatöö kohta (Richardson & Watt, 2006) ning Norra uurijate (Skaalvik & Skaalvik, 2011) kasutatud skaala, mis mõõdab õpetajate hinnanguid oma tööga seotud aspektidele.

FIT-Choice skaala koostasid 2006.aastal Austraallased Helen G. Watt ja Paul Richardson. 2012. aasta augustis skaala tõlgiti ja adapteeriti uurimisrühma (Piret Luik, Merle Taimalu, Airi Niilo) poolt ning on Eestis testitud nii õpetajate kui ka õpetajakoolituse üliõpilaste peal (Mõttus, 2015; Peterson, 2013b; Voltri et al., 2013). Algselt töötati skaala välja õpetajakoolituse üliõpilaste kutsevaliku motiivide uurimiseks, kuid 2015.aastal kohandas selle skaala õpetajate jaoks sobivaks ja viis läbi pilootuurimuse Kadi Mõttus oma magistr töö jaoks (Mõttus, 2015). Käesolevas töös võeti uurimisinstrumendi aluseks ankeedi eestindatud ning õpetajate jaoks kohandatud versioon. Aluseks võetud õpetajate ankeeti kohandati töö autori poolt lasteaiaõpetajatele sobivaks. Eesti õpetajate uurimuses (Mõttus, 2015) kasutatud ankeedist jäeti välja väide: “Koolivaheajad sobivad kokku pereeluga”, sest lasteaias vaheajad puuduvad ning sobivat alternatiivi antud väitele ei leitud. Lisaks muudeti kohati väidete sõnastust, et need sobiks konkreetselt lasteaiaõpetajatele – sõna “*õpetaja*” asendati läbivalt sõnaga “*lasteaiaõpetaja*”, sõna “*kool*” asendati sõnaga “*lasteaed*” ning “*õpilased*” asendati sõnaga “*lapsed*”.

Skaalvik ja Skaalvik (2011) skaala tõlgiti ja adapteeriti 2014.aasta kevadel Kadi Mõttuse poolt. Esmalt tõlgiti skaalas olevad väited kahe inimese poolt. Seejärel võrreldi tõlkeid omavahel, koostati üks tõlkevariant ning lasti kolmandal tõlkijal väited tagasi inglise keelde tõlkida. Tagasitõlke põhjal tehti järeldused väidete sõnastuse muutmiseks ning 2014. septembris alustati skaala testimist pilootküsitlusena. Piloteerimisele järgnes mõningate muudatuste tegemine (sellest lähemalt kirjutatud Mõttus (2015) magistr töö).

Ankeet (Lisa 1) jagati neljaks osaks. Esimene (õpetaja tööga seotud motiivid) osa

koosnes 34 väitest ja igale väitele anti hinnanguid 7-pallilisel skaalal (1 - ei ole üldse oluline minu puhul kuni 7 - väga oluline minu puhul). Hinnanguga märgiti, kui võrd mõjutas antud väide vastaja soovi olla lasteaiaõpetaja. Osa lõpus oli ka avatud küsimus, kus lasteaiaõpetaja sai kirjutada veel mõne teda motiveerinud või otsust mõjutanud teguri, kuid neid analüüsis ei kasutatud.

Ankeedi teises osas kasutati Norra uurijate Skaalviki ja Skaalviki (2011) instrumenti õpetajate hinnangutest enda tööga seotud aspektide kohta. See skaala lisati Eesti õpetajate uurimiseks (Mõttus, 2015) FIT-choice skaalale, sest täiendab viimast – kui FIT-Choice skaala on algselt loodud õpetajakoolituse üliõpilaste kutsevaliku uurimiseks, siis Norra uurijate instrument annab võimaluse mõõta hinnanguid mitmetele õpetajatöös olulistele teguritele juba töötavate õpetajate puhul. Skaala koosneb 37 väitest ja mõõdab hinnanguid, mis kuuluvad kümnesse erinevasse kategooriasse seoses õpetajatööga: väärtuste kooskõla, juhtkonna toetus, suhted kolleegide ja lapsevanematega, ajaline survestus, distsipliin ja laste häiriv käitumine, ühtekuuluvustunne, motivatsioon töölt lahkuda, töörahulolu ning emotsionaalne kurnatus. Antud väidetele antakse hinnanguid 7-pallilisel skaalal (1- ei ole üldse nõus kuni 7- olen täiesti nõus). Ploki lõpus on avatud küsimus, kuid antud töös küsimust ei kasutata.

Ankeedi kolmandas osas on 14 väidet, mis kajastavad lasteaiaõpetajate üldiseid arvamusi õpetajatöö kohta. Hinnanguid antakse 7-pallilisel skaalal (1- ei ole üldse nõus kuni 7- olen täiesti nõus). Neljandas ehk viimases osas tahetakse teada vastajate taustaandmeid (sugu, vanus, staaž; töökoormus).

FIT-Choice skaala reliaablust ja valiidsust kontrollisid Watt ja Richardson (2007) ankeedi koostamisel. Edaspidi on FIT-Choice skaalat kasutatud mitmes riigis üle maailma (näiteks Eesti, Norra, Austraalia, Hiina, Türgi, USA, Saksamaa, Horvaatia). Skaala kasutamisel saadud valiidsuse ja reliaabluse näitajad olid head (alaüksuste sisereliaablused on jäänud vahemikku 0,6 – 0,9 (Peterson, 2013b; Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2012; Kiliç, Watt & Richardson, 2012; König & Rothland, 2012; Watt & Richardson, 2012). FIT-Choice skaala valiidsust on puütud tõsta näiteks eksperthinnangute küsimisega, aga ka pilootuurimuste läbiviimisega ja faktoranalüüsi tegemisega.

Skaalvik ja Skaalvik (2011) kontrollisid oma skaala reliaablust ja valiidsust ning skaala sisereliaablused jäid vahemikku 0,7-0,9. Ka Eesti õpetajate uurimises (Mõttus, 2015) jäid skaala reliaablused samasse vahemikku. Käesoleva töö andmetega leitud sisereliaabluse näitajad jäid samuti vahemiku 0,7-0,9 (Tabel 1).

Tabel 1. *Lasteaiaõpetajate tööga seotud motiivide, üldiste õpetajatöö kohta käivate arvamuste ja lasteaiaõpetajate oma tööga seotud aspektide sisereliaablused*

| Faktor | Cronbach alfa |
|--|---------------|
| TÖÖGA SEOTUD MOTIIVID | |
| Sisemine motivatsioon ning töötamine lastega | 0,82 |
| Soov kasulik olla ning kujundada laste tuleviku | 0,83 |
| Töö sobivus eraeluga | 0,75 |
| Tajutud õpetamisoskused | 0,74 |
| Oluliste inimeste mõju | 0,79 |
| Töö stabiilsus | 0,84 |
| Töövõimalus välismaal | 0,85 |
| Ühiskonna teenimine | 0,88 |
| ARVAMUSED ÕPETAJATÖÖ KOHTA ÜLDISELT | |
| Staatus | 0,86 |
| Kõrged ametioskused | 0,71 |
| Palk | 0,87 |
| ARVAMUSED OMA TÖÖGA SEOTUD ASPEKTIDE KOHTA | |
| Väärtuste kooskõla ja suhted lasteaia juhtkonnaga | 0,92 |
| Emotsionaalne kurnatus ja motivatsioon ametist lahkuda | 0,90 |
| Suhted lapsevanematega | 0,82 |
| Töörahalolu | 0,80 |
| Distipliiniprobleemid ja õpilaste häiriv käitumine | 0,66 |
| Ajaline surve | 0,69 |
| Suhted kolleegidega | 0,80 |

Protseduur

Andmed kogus töö autor 2016. aasta märtsis Tartu linna lasteaedade lasteaiaõpetajate käest paber kandjal esitatud ankeetidega. Ankeetide jagamiseks ja lasteaiaõpetajate küsitlemiseks küsiti kirja teel direktori nõusolekut. Lasteaedade direktoritele tutvustati uurimuse eesmärke.

Märtsis 2016 saatis töö autor viiele Tartu linna lasteaiajuhile kirja, milles tutvustas ennast, oma töö eesmärke ja palus nõusolekut lasteaiaõpetajate küsitlemiseks. Kõik valitud lasteaiaid andsid oma nõusoleku ning sõlmiti edasised kokkulepped uurimuse läbiviimiseks.

Samal kuul viis uurija isiklikult viide lasteaeda paber kandjal kokku 80 ankeeti ning ümbrikud, kuhu lasteaiaõpetajad täidetud ankeedid said sulgeda. Ankeedi täitmine võttis aega umbes 20 minutit. Uurimus oli anonüümne (õpetaja nime, lasteaia nime ja muid identifitseerimist võimaldavaid isikuandmeid ei küsitud) ja vabatahtlik – see oli välja toodud ka ankeedi sissejuhatuses. Konfidentsiaalsuse tagamiseks tuli ankeet panna pärast täitmist selleks ettenähtud ümbrikusse ning nädala möödudes läks töö autor ümbrikele järele.

Andmekogumisele järgnes andmete sisestamine ja analüüsimine, uurimistulemuste ja

järelduste sõnastamine. Kogutud ankeedid sisestati Microsoft Exceli tabelisse. Andmete analüüsimiseks kanti need üle tarkvarapaketti IBM SPSS Statistics. Andmeanalüüsi teostas autor iseseisvalt vastavalt püstitatud uurimisküsimustele, kasutades kirjeldavat statistikat ja paarisvalimite võrdluste tunnuste võrdlemiseks pingeridades. Kasutati Kadi Mõttuse magistritöös (2015) leitud faktoreid ja iga faktori kohta arutati välja ka sellesse kuuluvate väidete koondtunnus (aritmeetiline keskmine ehk koondkeskmine) (vt Mõttus, 2015).

Tulemused

Alljärgnevalt on esitatud uurimistulemused: esitatakse faktorite koondkeskmiste järgi pingeritta asetatuna kolm kirjeldava statistika näitajat (koondkeskmised, standardhälbed, miinimumid ja maksimumid). Peatükk on struktureeritud vastavalt püstitatud uurimisküsimustele.

Lasteaiaõpetajate hinnangud oma tööga seotud motiividele

Lasteaiaõpetajate tööga seotud motiivide kirjeldav statistika on välja toodud tabelis 2. Tabelis esitatakse koondkeskmised, standardhälbed, miinimumid ja maksimumi ning need on paigutatud keskmise alusel pingeritta. Faktorite omavaheliseks võrdluseks pingerea alusel viidi läbi paarisvalimi T-testid.

Tabel 2. *Lasteaiaõpetajate hinnangud tööga seotud motiividele – koondkeskmised, standardhälbed, miinimumid ja maksimumid*

| Faktorid | M* | SD* | Min* | Max* |
|--|------|------|------|------|
| Sisemine motivatsioon ning töötamine lastega | 5,88 | 0,83 | 3,71 | 7,00 |
| Tajutud õpetamisoskused | 5,81 | 0,78 | 3,67 | 7,00 |
| Soov kasulik olla ning kujundada laste tulevikku | 5,42 | 0,94 | 3,17 | 7,00 |
| Töö stabiilsus | 5,12 | 1,17 | 1,25 | 7,00 |
| Töö sobivus eraeluga | 5,09 | 1,32 | 1,50 | 7,00 |
| Ühiskonna teenimine | 4,91 | 1,48 | 1,00 | 7,00 |
| Oluliste inimeste mõju | 4,77 | 1,49 | 1,00 | 7,00 |
| Töövõimalus välismaal | 4,00 | 1,75 | 1,00 | 7,00 |

*M – koondkeskmine; *S – standardhälve; *Min – miinimum; *Max – maksimum

Motiivide osas said kõige kõrgema keskmise hinnangu kaks faktorit: *Sisemine motivatsioon ja töötamine lastega* ja *Tajutud õpetamisoskused* ($p > 0,05$), mille vahel statistiliselt olulist erinevust ei leitud. Statistiliselt oluline erinevus leiti faktorite *Sisemine motivatsioon ja töötamine lastega* ja *Soov kasulik olla ning kujundada laste tulevikku* vahel ($t = 3,241$; $p < 0,05$). Kolmanda ja neljanda ning kolmanda ja viienda faktori (*Soov kasulik olla*

ning kujundada laste tulevikku; Töö stabiilsus; Töö sobivus eraeluga) osas olid lasteaiaõpetajad andnud sarnaseid hinnanguid ($p > 0,05$). Statistiliselt oluline erinevus leiti faktorite *Soov kasulik olla ning kujundada laste tulevikku* ja *Ühiskonna teenimine* vahel ($t = 4,017$; $p < 0,05$). Kuuenda ja seitsmenda faktori (*Ühiskonna teenimine*; *Oluliste inimeste mõju*) hinnangute vahel statistiliselt olulist erinevust ei esinenud ($p > 0,05$). Küll aga esines statistiliselt oluline erinevus kuuenda ja kaheksanda faktori (*Ühiskonna teenimine* ja *Töövõimalus välismaal*) hinnangute vahel ($t = 3,642$; $p < 0,05$). Kõige madalama keskmise hinnangu sai faktor *Töövõimalus välismaal*. Faktoril esines statistiliselt oluline erinevus ($t = 3,230$; $p < 0,05$) pingereas eelviimasel kohal oleva faktoriga *Oluliste inimeste mõju*.

Lasteaiaõpetajate hinnangud arvamuste õpetajatöö kohta üldiselt

Tabelis 3 esitatakse erinevate õpetajatöökohta käivate arvamuste ja ettekujutuste kirjeldav statistika. Leiti koondkeskmised, standardhälbed, miinimumid ja maksimumid. Pingereas esitatud faktorite omavahelised erinevused ja erinevuste olulisus leiti paarisvalimi t-testi abil.

Tabel 3. Arvamused õpetajatöö kohta – koondkeskmised, standardhälbed, miinimumid ja maksimumid

| Faktorid | M* | SD* | Min* | Max* |
|---------------------|------|------|------|------|
| Kõrged ametioskused | 6,18 | 0,78 | 3,25 | 7,00 |
| Staatus | 3,48 | 1,13 | 1,20 | 5,60 |
| Palk | 2,19 | 1,12 | 1,00 | 5,00 |

*M – koondkeskmine; *S – standardhälve; *Min – miinimum; *Max – maksimum

Õpetajatöö kohta käivate arvamuste osas sai kõrgeima keskmise hinnangu faktor *Kõrged ametioskused*. See tulemus erines statistiliselt ülejäänud kahest õpetajatöö kohta käivate arvamustega seotud faktoritest (erinevus teisel kohal olevast faktorist *Staatus* $t = 15,603$; $p < 0,05$). Kõige madalamalt oli hinnatud faktor *Palk* ning erinevus eelviimasest faktorist *Staatus* oli statistiliselt oluline ($t = 7,594$; $p < 0,05$).

Lasteaiaõpetajate oma tööga seotud aspektid

Lasteaiaõpetajate tööga seotud aspektidele antud hinnangute kirjeldav statistika on välja toodud tabelis 4. Tabelis on esitatud koondkeskmised, standardhälbed, miinimumid ja maksimumid. Faktorite omavaheliseks võrdluseks pingereas viidi läbi paarisvalimi T-testid.

Tabel 4. *Oma tööga seotud aspektide koondkeskmised, standardhälbed, miinimumid ja maksimumid*

| Faktorid | M* | SD* | Min* | Max* |
|--|------|------|------|------|
| Väärtuste kooskõla ja suhted lasteaia juhtkonnaga | 6,13 | 0,83 | 4,14 | 7,00 |
| Suhted kolleegidega | 5,94 | 0,87 | 3,67 | 7,00 |
| Suhted lapsevanematega | 5,20 | 1,10 | 1,33 | 6,67 |
| Töörahololu | 4,89 | 0,95 | 2,25 | 6,75 |
| Distsipliiniprobleemid ja laste häiriv käitumine | 4,38 | 1,21 | 2,00 | 6,33 |
| Ajaline surve | 4,09 | 1,46 | 1,33 | 7,00 |
| Emotsionaalne kurnatus ja motivatsioon ametist lahkuda | 2,40 | 1,04 | 1,00 | 5,40 |

*M – koondkeskmine; *S – standardhälve; *Min – miinimum; *Max – maksimum

Hinnangute osas oma tööga seotud aspektidele sai kõrgeima hinnangu faktor *Väärtuste kooskõla ja suhted kooli juhtkonnaga*. See faktor erines oluliselt kõigist teistest faktoritest (erinevus teisel kohal olevast faktorist *Suhted kolleegidega*: $t = 2,171$; $p < 0,05$). Pingereas teise ja kolmandana paigutunud faktori (*Suhted kolleegidega* ja *Suhted lapsevanematega*) vahel leiti samuti statistiliselt oluline erinevus ($t = 4,545$; $p < 0,05$). Samuti esinesid statistiliselt olulised erinevused kolmanda ja neljanda ning neljanda ja viienda faktori (*Suhted lapsevanematega*; *Töörahololu*; *Distsipliiniprobleemid ja laste häiriv käitumine*) vahel ($t = -3,912$; $t = 2,099$; $p < 0,05$). Viienda ja kuuenda faktori (*Distsipliiniprobleemid ja laste häiriv käitumine*; *Ajaline surve*) vahel statistiliselt olulist erinevust ei leitud ($t = 1,406$; $p > 0,05$). Küll aga esines statistiliselt oluline erinevus viienda ja seitsmenda faktori (*Distsipliiniprobleemid ja laste häiriv käitumine*; *Emotsionaalne kurnatus ja motivatsioon ametist lahkuda*) hinnangute vahel ($t = 13,393$; $p < 0,05$). Kõige madalama keskmise hinnangu sai faktor *Emotsionaalne kurnatus ja motivatsioon ametist lahkuda*. Faktoril erines statistiliselt oluline erinevus ($t = -8,826$; $p < 0,05$) eelviimasel kohal oleva faktoriga *Ajaline surve*.

Arutelu

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli anda ülevaade lasteaiaõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurite kohta: motiividest, mis ajendavad õpetajana töötama, hinnangutest oma tööga seotud aspektidele ja arvamustest õpetajatöö kohta üldiselt.

Antud peatükis võrreldakse saadud uurimistulemusi varasemate uurimuste tulemustega. Peatükk on struktureeritud lähtudes püstitatud uurimisküsimustest.

Lasteaiaõpetajana töötamise motiivid

Esimesena püstitati uurimisküsimus „Millised on kõige olulisemad motiivid lasteaiaõpetajate töös nende endi hinnangul?“. Antud bakalaureusetöö tulemusi analüüses selgus, et kõige kõrgemalt hinnati faktorit *Sisemine motivatsioon ja töötamine lastega*. Selle alla käisid väited, mis rõhutasid soovi töötada koos lastega ning aidata neil õppida ja kujundada laste väärtusi. Sisemist motivatsiooni on peetud kõige olulisemaks õpetajaid meelitavaks ja tööil hoidvaks teguriks (Shields & Lewis, 2012). Sama motiiv oli kõrgelt hinnatud ka mitmes teises õpetajate valimiga läbi viidud uurimuses (Mõttus, 2015; Voltri et al., 2013; Watt & Richardson, 2012). Ka Eestis läbi viidud lasteaiaõpetajate uurimuses (Allik, 2012) selgus, et õpetajad olid sisemiselt kõrgelt motiveeritud.

Tulemustest võib järeldada, et lasteaiaõpetajatele on kõige tähtsamad sisemised ja altruistlikud motiivid (*Sisemine motivatsioon ning töötamine lastega; Tajatud õpetamisoskused; Soov kasulik olla ning kujundada laste tulevikku*) ning vähemal määral mõjutavad töömotivatsiooni välised motiivid (*Töö sobivus eraeluga; Töövõimalus välismaal*).

Lasteaiaõpetajate hinnangud arvamustele õpetajatöö kohta üldiselt

Teine uurimisküsimus oli: Millised hinnangud annavad lasteaiaõpetajad arvamustele õpetajatöö kohta üldiselt? Uurimistulemusi analüüses selgus, et kõige kõrgemalt hinnati faktorit *Kõrged ametioskused*. See tähendab, et lasteaiaõpetajad peavad õpetajatööd kõrgeid ametioskusi nõudvaks tööks. Selle faktori alla kuulusid sellised väited, kus lasteaiaõpetajad said hinnata ametioskuste ja –teadmiste olulisust ning emotsionaalset nõudlikust. Teiseks hinnati faktor *Staatuse* ning kõige madalama hinnangu sai faktor *Palk*. Staatuse ja palga hinnangud olid oluliselt madalamad kui esimese faktori omad, seega see tähendab, et lasteaiaõpetajate arvates ei peeta õpetajate staatust ja palka ühiskonnas kõrgeks.

Ka teistes uurimustes on leitud, et õpetajad hindavad õpetajatööd kõrgeid ametioskusi – ja teadmisi nõudvaks ametiks (Kilinç, Watt, & Richardson, 2012; König & Rothland, 2012; Richardson & Watt, 2006; Watt et al., 2012). Sarnased tulemused sai ka Eesti õpetajaid uurinud Mõttus (2015). Käesoleva töö tulemused erinesid näiteks Hiinas läbi viidud uurimusest, kus arvati, et õpetaja eriala ei vaja kõrgeid ametioskusi (Lin et al., 2012).

Palk on paigutatud väliste motiivide alla (Kyriacou & Coulthard, 2000). Ametikohal püsima jäämiseks on väike võimalus, kui tööd tehakse ainult väliste motiivide mõjutusel (Bruinsma & Jansen, 2010). Ka Eestis läbi viidud mees- ja naisõpetajate uurimuses (Must, 2015) selgus, et nii naised kui mehed arvasid, et õpetajatöö ei ole hästi tasustatud amet. Lasteaiaõpetaja palga alammäär on piirkonniti erinev – nt Raplamaal oli lasteaiaõpetaja

keskmine brutopalk mullu 780 ning Võrumaal kõrgharidusega lasteaiaõpetaja keskmine palk 720 eurot (Vapper, 2016). Võttes arvesse, et faktoreid *Staatus* ja *Palk* hinnati madalamalt kui faktorit *Kõrged ametioskused*, võib järeldada, et õpetaja arvates pole nende töö piisavalt tasustatud ning nende arvates ei väärtustata nende tööd ühiskonnas piisavalt. Ka Eesti lasteaiaõpetajate töörahulolu uurinud Kaljulaid (2009) selgitas oma töös välja, et kõige rohkem tekitab tööga rahulolematust lasteaiaõpetajate vähene tunnustamine ning väärtustamine ühiskonnas.

Lasteaiaõpetajate tööga seotud aspektid

Viimaseks püstitati uurimisküsimus “Milliseid hinnanguid annavad lasteaiaõpetajad oma tööga seotud aspektidele?”. Kõrgeimad hinnangud anti aspektidele *Väärtuste kooskõla ja suhted lasteaia juhtkonnaga* ning *Suhted kolleegidega*. Antud tulemuste põhjal võib järeldada, et head suhted lasteaia juhtkonnaga ja töökaaslastega ning jagatud väärtused on lasteaiaõpetajate arvates nende ametis kõrgel tasemel.

Lasteaiaõpetajaid uurinud Allik (2012) tõi oma uurimuses välja, et toetuse tajumine töökeskkonnas on motiveeriva tegurina oluline. Hiinas läbi viidud uurimuses (Jiang, 2005) aga selgus, et õpetaja kaasamine õppekava koostamisse on üks kõige mõjuvamaid aspekte lasteaiaõpetaja töörahulolu juures.

Pingereas viimase koha saanud aspekt *Emotsionaalne kurnatus ja motivatsioon ametist lahkuda* väited olid sõnastatud negatiivselt. Madal keskmine hinnang näitas, et lasteaiaõpetajate emotsionaalne väsimus ning motivatsioon ametist lahkuda pole kõrged. Tulemused sarnanevad ka 2015. aastal läbi viidud uurimusega, kus hinnati samu aspekte õpetajate kohta (Mõttus, 2015).

Töö praktiline väärtus

Käesolevas bakalaureusetöös leiti, et põhilised motiivid mis mõjutavad lasteaiaõpetajate töömotivatsiooni on sisemised ja altruistlikud: töö lastega, õpetamise sisemine väärtus ja soov laste tulevikku kujundada ning ühiskonnale kasulik olla. Rõhudes just neile faktoritele saaks lasteaia juhtkond ning erinevad koolitajad toetada lasteaiaõpetajate motivatsiooni oma tööil püsimiseks.

Kõrgelt hinnati ka kõrgete ametioskuste olemasolu. See tähendab, et lasteaiaõpetajad hindasid õpetajatööd nõudlikuks tööks, mis esitab kõrgeid nõudmisi ametioskustele ja –teadmistele ning on emotsionaalselt. Välja toodud motiivide säilitamiseks saavad omapoolse panuse anda lasteaia juhtkonna liikmed, kolleegid ja lapsevanemad, et tugevdada lasteaiaõpetajate enesekindlust ning soovi selles valdkonnas areneda. Arenemiseks peaks

lasteaiaõpetajatele pakkuma näiteks võimalusi osaleda erinevatel täienduskoolitustel, kus nad saaksid arendada neid ametioskusi, mida õpetajatöö nõuab.

Uurimuses osalenud lasteaiaõpetajad hindasid kõrgelt koostööd ja suhteid juhtkonna, kolleegide ja lapsevanematega. Et head suhted nende gruppide vahel säiliks, tasuks toetada efektiivset suhtlust erinevate osapoolte vahel. Oluline on ka tagasiside andmine.

Bakalaureusetöö tulemustest võiksid huvituda lasteaiaõpetajad ning ka teised, kellele nende tööga seonduv huvi pakub. Samuti võib töö praktiliseks väärtuseks nimetada seda, et esmakordselt kasutati Eesti lasteaiaõpetajate uurimiseks adapteeritud ja eestindatud FIT-Choice instrumenti, mis osutus autori hinnangul selle kontingendi hinnangute mõõtmiseks sobivaks.

Soovitused edaspidisteks uurimusteks ning töö piirangud

Edaspidi tasuks sama instrumendiga uurida lasteaiaõpetajate motivatsioonitegureid Eestis laiemalt. See tähendab, et valimit laiendada ka teistesse piirkondadesse. Samuti oleks huvitav teha uurimus, kus võrreldakse lasteaiaõpetajate ja kooliõpetajate tulemusi omavahel. Põnevat uurimisainet pakuks ka näiteks eralasteaedade ja munitsipaallasteaedade õpetajate võrdlused.

Töö piiranguna toob autor välja selle, et lasteaiaõpetajate valimiga tehtud uurimistöid on maailmas tehtud väga vähe ning seetõttu on käesolevas bakalaureusetöös kasutatav materjal enamasti kooliõpetajate kohta. Töö piiranguks võiks pidada ka valimi väiksust ja ühe linna kesksust, sest suuremate üldistuste tegemiseks tuleks küsitleda rohkemaid õpetajaid ning erinevatest piirkondadest (nt erinevad maakonnad).

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:

Kuupäev:

Kasutatud kirjandus

- Allik, M. (2012). *Lasteaiaõpetajate motiveeritus ja tajutud toetus töökeskkonna*.
Publitseeritama magistritöö Tartu Ülikool.
- Anthony, G., & Ord, K. (2008). Change-of-career secondary teachers: motivations, expectations and intentions. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36, 4, 359-376.
- Bachmann, T., & Mauruste, R. (2003). *Psühholoogia alused*. Tallinn: Ilo.
- Berger, J.-L., & D'Ascoli, Y. (2012). Becoming a VET teacher as a second career: investigating the determinants of career choice and their relation to perceptions about prior occupation. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40, 3, 317-341.
- Brophy, J. (2014). *Kuidas õpilasi motiveerida: käsiraamat õpetajatele*. Tallinn: Archimedes.
- Bruinsma, M., & Jansen, E. P. W. A. (2010). Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession? *European Journal of Teacher Education*, 33, 2, 185-200.
- Celikoz, N. (2008). Basic factors that affect general academic motivation levels of candidate preschool teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 1357-1365.
- Dinham, S., & Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive career satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36, 362-378.
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). *Motivational beliefs, values, and goals*. *Annual Review of Psychology*, 53, 1, 109-132.
- Eesti Hariduse Infosüsteem (s.a.). Külastatud aadressil <http://www.ehis.ee/>.
- Eesti keele seletav sõnaraamat (s.a.). Külastatud aadressil <http://www.eki.ee/dict/ekss/>.
- Fokkens-Bruinsma, M., & Canrinus, E. T. (2012). The Factors Influencing Teaching (FIT) Choice Scale in a Dutch teacher program. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40, 3, 249-269.
- Haridus- ja teadusministeerium (2016). *Kokkuvõtte OECD Eesti Haridussüsteemi ressursikasutuse ülevaate olulisematest sõnumitest ning soovitudest¹*. Külastatud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/oecd_ressursikasutus_pressi_konverentsi_jaotusmaterjal_0.pdf.
- Haridussilm (s.a.). Külastatud aadressil <http://haridussilm.ee/>.
- Jiang, Y. (2005). *The Influencing and Effective Model of Early Childhood Teachers' Job Satisfaction in China*. East China Normal University.
- Kaljulaid, Ü. (2009). *Lasteaiaõpetajate motiveeritus ja tööga rahulolu Harju maakonna lasteaegade näitel*. Publitseeritama bakalaureusetöö. Rakvere.
- Kilinc, A., Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2012). *Asia-Pacific Journal of Teacher*

- Education*, 40, 3, 199-226.
- Koolieelse lasteasutuse pedagoogide kvalifikatsiooninõuded (2013). Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/103092013004>.
- Koolieelse lasteasutuse seadus (2011). Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/114032011006>.
- Koort, K. (2016) Tartu tõstab õpetajate palga alammäärasid. *Postimees*. Külastatud aadressil <http://tartu.postimees.ee/3561881/tartu-tostab-opetajate-palga-alammaarasid>.
- Krull, E. (2000). *Pedagoogilise psühholoogia käsiraamat*. Tartu: Ülikooli kirjastus.
- Kund, O. (2016). Society threatened by underfinancing of kindergarten education. *Postimees*. Külastatud aadressil <http://news.postimees.ee/3646947/society-threatened-by-underfinancing-of-kindergarten-education>.
- König, J., & Rothland, M. (2012). Motivations for choosing teaching as a career: effects on general pedagogical knowledge during initial teacher education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40, 3, 289-315.
- Kyriacou, C., & Coulthard, M. (2000). Undergraduates' Views of Teaching as a Career Choice. *Journal of Education for Teaching*, 26, 2, 117-126.
- Lam, B. H., & Yan, H. F. (2011). Beginning teachers' job satisfaction: the impact of school based factors. *Teacher Development*, 15, 3, 333-348.
- Low, E. L., Lim, S. K., Ch'ng, A., & Goh, K. C. (2011). Pre-service teachers reasons for choosing teaching as a career in Singapore. *Asia Pacific Journal of Education*, 31, 2, 195-210.
- Must, M. (2015). *Mees- ja naisõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurite võrdlus seitsme eesti maakonna näitel*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Mõttus, K. (2015). *Õpetajate hinnangud nende tööga seotud motivatsiooniteguritele*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Peterson, A.-L. (2013b). *Õpetajakutse valiku motiivid ja arvamused õpetajatöö kohta õpetajakoolituse üliõpilastel*. Tartu Ülikool. Külastatud aadressil http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/31486/peterson_anna_liisa.pdf.
- Peterson, T. (2013a). Kaotame lasteaiakohtade järjekorra. *Õpetajate leht*. Külastatud aadressil <http://opleht.ee/11960-kaotame-lasteaia%C2%ADkohtade-jarjekorra/>.
- Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär* (2014). Riigi Teataja. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/123122014012>.
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. G. (2006). Who Chooses Teaching and Why? Profiling Characteristics and Motivations Across Three Australian Universities. *Asia-Pacific*

- Journal of Teacher Education*, 34, 1, 27-56.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Shields, R. A., & Lewis, C. (2012). Rethinking the Value Proposition to Improve Teaching Effectiveness. *Education Resource Strategies*, 12, 1, 1-8.
- Sinclair, C. (2008). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36, 2, 79-104.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27, 1029-1038.
- Vapper, T. (2015). Kes kaitseb lasteaiaõpetajat? *Õpetajate Leht*. Külastatud aadressil <http://opleht.ee/21310-kes-kaitseb-lasteaiaopetajat/>.
- Vapper, T. (2016). Kas lasteaiaõpetaja palk tõuseb? *Õpetajate Leht*. Külastatud aadressil <http://opleht.ee/28691-kas-lasteaiaopetaja-palk-touseb/>.
- Voltri, O., Luik, P., & Taimalu, M. (2013). Õpetajakoolituse praktikantide ja kutseastal olevate õpetajate kutsevalikut mõjutavad motivatsioonitegurid. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 1, 97-123.
- Watt, H.M. G., & Richardson, P. W. (2007). Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and Validation of the FIT-Choice Scale. *The Journal of Experimental Education*, 75, 3, 167-202.
- Watt, H.M. G., & Richardson, P. W. (2012). An introduction to teaching motivations in different countries: comparisons using the FIT-Choice scale. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40, 3, 185-197.
- Watt, H.M.G., Richardson, P.W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., et al. (2012). Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28, 791-805.
- Wigfield, A., & Eccles, J. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 68-81.
- Õpetaja kutsestandard 6. tase (2010). Külastatud aadressil <http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10086813/lae>.
- Übius, Ü., Kall, K., Loogma, K., & Ümarik, M. (2014). *Rahvusvaheline vaade õpetamisele ja õppimisele. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2013*

tulemused. Tallinn: Innove.

Lisa 1.

Hea lasteaiaõpetaja!

Palun Teil vastata käesolevale ankeedile, mille eesmärgiks on saada ülevaade sellest, mis lasteaiaõpetajaid nende töö juures motiveerib ning mis tagab nende rahulolu oma tööga nende endi hinnangul. Mõelge rahulikult järele ja vastake palun järjest kõigile küsimustele. Ankeedi täitmine võtab aega umbes 20 minutit.

Ankeet annab hea võimaluse mõtiskleda oma töö plusside ja miinuste üle ning analüüsida iseend lasteaiaõpetajana. Teie vastused on mulle väga olulised.

Ankeedis pole õigeid ega valesid vastuseid, vastake täpselt nii nagu Te arvate või mis Teie jaoks kõige paremini sobib. Vastuseid kasutatakse vaid üldistatud kujul, Teie isikuandmeid ei küsita ja vastuseid ei seostata Teie isikuga ega Teie lasteaiaga.

Ette tänades

Eliis Vaikmaa

Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi üliõpilane

Kontakt: evaikmaa@gmail.com

Kõigepealt palun nimetage kuni kolm peamist põhjust, miks te valisite õpetajakutse/õpetajatöö?

.....
.....
.....

I Iga allpool oleva väite kohta palun märkige, kui oluline see on TEIE jaoks õpetajatöö puhul, **kuivõrd see mõjutab Teie soovi olla lasteaiaõpetaja**. Palun tõmmake ring ümber selle numbri, mis kõige paremini kirjeldab iga teguri olulisust Teie puhul. Vastamiseks kasutage palun järgmist skaalat: **1 – ei ole üldse oluline minu puhul kuni 7 – väga oluline minu puhul**.

Ma tahan olla lasteaiaõpetaja, sest...

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Ma olen huvitatud õpetamisest. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Mul on hea õpetaja omadused. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2.1. Palun nimetage neist Teie arvates kõige olulisemad. | | | | | | | |
| 3. Ma olen alati tahtnud olla lasteaiaõpetaja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Ma tahan aidata lastel õppida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Mulle meeldib õpetajatöö. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Õpetajatöö võimaldab mul ühiskonda teenida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Minu sõbrad arvavad, et ma peaksin töötama lasteaiaõpetajana. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Õpetajatel võib olla võimalus töötada rahvusvaheliselt. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Õpetaja amet võimaldab mul töötada Euroopa erinevates riikides. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Õpetajatöö võimaldab mul kujundada laste väärtusi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. Õpetaja tööaeg sobib pereeluga. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. Osakoormusega õpetajana töötamine võimaldab rohkem aega pere jaoks. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. Ma tahan teha tööd, kus saab lastega töötada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. Lasteaiaõpetaja elukutse pakub kindlat töökohta (lasteaiaõpetajatel on alati tööd). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. Lasteaiaõpetajana on mul pikk puhkus. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16. Lasteaiaõpetajana on mul lühike tööpäev. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17. Mul on head õpetamisoskused. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17.1. Palun nimetage neist Teie arvates kõige olulisemad. | | | | | | | |
| 18. Lasteaiaõpetajad annavad väärtusliku ühiskondliku panuse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19. Lasteaiaõpetaja kvalifikatsiooni tunnustatakse igal pool. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20. Õpetajatöö võimaldab mul mõjutada järgmist põlvkonda. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 21. Minu perekond arvab, et ma peaksin töötama lasteaiaõpetajana. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 22. Ma tahan töötada lastekeskuses keskkonnas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 23. Õpetajatöö pakub stabiilset sissetulekut. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 24. Õpetajatöö võimaldab teha teene ühiskonnale. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 25. Õpetajatöö võimaldab mul tõsta kehvemast keskkonnast pärit laste edasipüüdlikkust. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 26. Mulle meeldib töötamine lastega. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 27. Õpetajatöö on turvaline (stabiilne). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 28. Lasteaiaõpetaja elukutse sobib minu võimetega. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 29. Õpetajatöö võimaldab mul valida, kus ma tahan elada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 30. Õpetamine võimaldab mul head teha kehvematest tingimustest tulnud lastele. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 31. Õpetajatöö annab mulle rahulolu tunde. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 32. Õpetajatöö võimaldab mul mõjutada lapsi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 33. Õpetajatöö võimaldab mul töötada sotsiaalse ebavõrdsuse vastu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 34. Inimesed, kellega ma olen koos töötanud, arvavad, et peaksin töötama lasteaiaõpetajana. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 35. Veel mingi tegur, mida pole mainitud, aga mis on oluline motivaator Teie töö puhul. Mis?..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

II Iga alljärgneva **TEIE tööd puudutava** väite puhul palun hinnake, mil määral olete sellega praegusel hetkel nõus. Vastamiseks kasutage palun järgmist skaalat: **1 – ei ole üldse nõus** kuni **7 – olen täiesti nõus**.

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Mu kolleegidel ja minul on sama arvamus sellest, mis hariduses tähtis on. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Ma tunnen end tööpäeva lõpuks ära kasutatuna. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Ma tunnen, et kuulun sellesse lasteaeda. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Lapsevanematega on kerge töötada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Ma tunnen, et töötan liiga palju. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Minu suhe direktoriga põhineb vastastikusel usaldusel ja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| lugupidamisel. | | | | | | | |
| 7. Kui ma hommikul tõusen, ootan pikisilmi tööle minekut. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Elu lasteaias on heitlik ja seal ei jää aega puhkamiseks ega taastumiseks. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Ma tunnen, et mu töö häirib mind (tekitab pingeid). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Koosolekud, haldustöö ja dokumentatsioon võtavad ära palju sellest ajast, mida tuleks kasutada õpetamiseks valmistumiseks. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. Ma tunnen, et minu kolleegidel on minusse usku. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. Minu haridusalased väärtused on kooskõlas nende väärtustega, mida rõhutatakse selles lasteaias. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. Lasteaia juhtkond on toetav ja kiidab head tööd. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. Ma mõtlen sageli õpetajaametist lahkumisele. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. Õpetamiseks ette valmistamist tuleb sageli teha pärast tööaega. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16. Kolleegidevahelisi suhteid selles lasteaias iseloomustab sõbralikkus ja üksteisest hoolimine. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17. Ma tunnen end oma töös läbi põlenuna. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18. Laste käitumise kontrollimisele kulub palju aega ja pingutust. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19. Lasteaiaõpetajana töötamine on äärmiselt rahuldust pakkuv. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20. Lapsevanemad usaldavad ja aktsepteerivad minu otsuseid. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 21. Ma tunnen end kurnatuna, kui hommikul tõusen ja ees on uus päev. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 22. Kui ma saaksin uuesti valiku teha, ei oleks ma lasteaiaõpetaja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 23. Minu tegevusi segavad sageli lapsed, kes ei hooli distsipliinist. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 24. Ma naudin lasteaiaõpetajana töötamist. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 25. Ma tunnen, et see lasteaed jagab minu vaateid sellest, mida hea õpetamine tähendab. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 26. Ma ootan iga päev kannatamatult tööle minemist. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 27. Õpetajad selles lasteaias aitavad ja toetavad üksteist. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 28. Ma tunnen end oma tööst emotsionaalselt kurnatuna. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 29. Haridusalastes asjades saan ma lasteaia juhtkonnalt alati abi ja nõu otsida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 30. Ma soovin, et mul oleks õpetajatööst erinev töö. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 31. Ma tunnen, et lapsevanemad usaldavad minu tegevuste | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| läbiviimist. | | | | | | | |
| 32. Terve päeva inimestega töötamine on mulle tõsine pingutus. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 33. Ma tunnen, et minu lasteaia juhtkond aktsepteerib mind. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 34. Mõned käitumisprobleemidega lapsed muudavad raskeks tegevuste läbiviimise nii nagu need kavandatud olid. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 35. Töötamine inimestega tekitab minus väga palju stressi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 36. Ma tunnen, et minu kannatus on katkemas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 37. Haridusalastes asjades saan alati head abi oma kolleegidelt. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 38. Veel mingi tegur, mida pole mainitud, kuid mis mõjutab Teie töörahulolu. Mis?..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

III Iga alljärgneva väite kohta palun hinnake, mil määral TEIE olete nõus, et see väide kehtib õpetajatöö/õpetamise kohta **ÜLDISELT**. Vastamiseks kasutage palun järgmist skaalat: **1 – ei ole üldse nõus kuni 7 – olen täiesti nõus.**

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Lasteaiaõpetaja töö on hästi tasustatud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Lasteaiaõpetajatel on suur töökoormus. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Lasteaiaõpetajad saavad head palka. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Lasteaiaõpetajaid peetakse professionaalideks. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Lasteaiaõpetajatel on kõrge moraal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Lasteaiaõpetaja töö nõuab kõrgeid ametioskusi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Lasteaiaõpetaja töö on emotsionaalselt nõudlik. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Lasteaiaõpetaja elukutset peetakse kõrge staatusega ametiks. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Lasteaiaõpetajad tunnevad end ühiskonna poolt väärtustatuna. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Lasteaiaõpetaja töö nõuab kõrgeid ametialaseid teadmisi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. Õpetamine on raske töö. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. Lasteaiaõpetaja elukutset peetakse lugupeetud ametiks. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. Lasteaiaõpetajad tunnevad, et nende ametil on kõrge sotsiaalne staatus. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. Lasteaiaõpetajad vajavad heal tasemel teadmisi õpetamismeetoditest ja -võtetest. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Taustaküsimused

Palun tõmmake iga küsimuse juures ring ümber sobiva vastusvariandi ees oleva tähe või kirjutage vastus punktiirile.

1. Teie sugu:

a. mees b. naine

2. Teie vanus aastat.

3. Teie staaž (töötatud aastad) lasteaiaõpetajana aastat.

7. Koormus:

a. osakoormus b. täiskoormus

Suur tänu!

Lisa 2. Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks.

Mina, Eliis Vaikmaa (09.06.1994)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Lasteaiaõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurid Tartu lasteaedade näitel“, mille juhendaja on Merle Taimalu,
 - 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, _____