

Tartu Ülikool

Sotsiaalteaduste valdkond

Haridusteaduste instituut

Õppekava: Koolieelse lasteasutuse õpetaja

Melissa Laura Matrov

LASTEAIJAÕPETAJATE ARVAMUSED NENDE KUTSEKINDLUST MÕJUTAVATEST
TEGURITEST

Bakalaureusetöö

Juhendaja: dotsent Marvi Remmik

Tartu 2019

Resüme

Lasteaiaõpetajate arvamused nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest

Lasteaiaõpetaja ametiga kaasneb palju kohustusi ja vastutust ning nende töötasu on väiksem kui näiteks üldhariduskooli õpetajatel, kuid vaatamata sellele on viimastel aastatel lasteaiaõpetaja õppekava ja töö kogunud suurt populaarsust. Allikate ja uuringute vähesus ning lõputööde puudus lasteaiaõpetajate kutsekindluse teemal näitab, kui võrd oluline on keskenduda sellele teemale uurimisele. Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada, millised on lasteaiaõpetajate arusaamad nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest. Töö andmed koguti viielt lasteaiaõpetajalt poolstruktureeritud intervjuude abil. Valimisse kuulusid vähemalt viieaastase tööstaažiga kõrgharitud lasteaiaõpetajad. Uurimuse tulemused näitasid, et lasteaiaõpetajad on oma ametisse jäänud tänu sisemisele motivatsioonile, tööga toimetulekule, headele töötingimustele ning headele suhetele laste, kolleegide, lastevanemate ja juhtkonnaga. Põhjused, miks lasteaiaõpetajad on mõelnud ametivahetusele, olid seotud suure töökoormuse, liigsete tööalaste nõudmistega ja mitteväärilise töötasuga.

Võtmesõnad: lasteaiaõpetaja, kutsekindlus, lasteaiaõpetaja töö

Abstract

Kindergarten teachers' understandings about the aspects that influence their retention

The kindergarten teacher's job involves a lot of responsibilities and obligations, but their salaries are lower than for teachers in general education schools. Despite this, the curriculum and the occupation itself have gained great popularity in the recent years. The lack of sources and studies on the subject of retention of kindergarten teachers shows how important it is to focus on researching this topic. The aim of the bachelor's thesis was to find out what are kindergarten teacher's understandings of the factors influencing their retention. The data was collected through semi-structured interviews. The sample consisted of five nursery teachers with a university degree and a kindergarten teacher experience of at least five years. The results of the study showed that kindergarten teachers have remained in their jobs due to internal motivation, coping with work, good working conditions and good relationships with children, colleagues, parents and the executive. The reason why kindergarten teachers have thought of leaving their jobs is due to high workload, excessive job demands and poor salary.

Keywords: kindergarten teacher, retention, kindergarten teacher work

Sisukord

Resümee	2
Abstract	3
Sisukord.....	4
Sissejuhatus	6
1. Lasteaiaõpetajate kutsekindlus.....	7
2. Õpetaja kutsekindlust mõjutavad tegurid.....	9
2.1 Koolieelne lasteasutus ja lasteaiaõpetaja töö.....	9
2.2 Töötasu, tööaeg ja puhkus	10
2.3 Motivatsioon ja õpetaja tööga seotud motivatsioon	11
2.4 Sotsiaal-emotsionaalne keskkond.....	12
2.5 Lasteaiaõpetajate ettevalmistus	13
2.6 Lasteaiaõpetajate isikuomadused	13
3. Metoodika	15
3.1 Valim	15
3.2 Andmekogumismeetod	15
3.3 Andmeanalüüsimetod	16
4. Tulemused.....	19
4.1 Lasteaiaõpetaja tööga seotud positiivsed tegurid	19
4.1.1 Sisemine motivatsioon ja tahe.....	19
4.1.2 Tööga toimetulek.....	19
4.1.3 Töötingimused.....	20
4.1.4 Head suhted ja koostöö	21
4.2 Lasteaiaõpetaja tööga seotud negatiivsed tegurid	22
4.2.1 Vähenenud tunnustamine ühiskonnas	22
4.2.2 Lasteaiaõpetaja töö muutumine ajas	22
4.2.3 Töötasu.....	23

4.2.4 Töökoormus.....	24
5. Arutelu	25
Tänuõnad	28
Autorsuse kinnitus.....	28
Kasutatud kirjandus.....	29

Lisa 1. Intervjuu küsimuste kava

Sissejuhatus

Viimastel aastatel on olnud üliõpilaskandidaatide huvi lasteaiaõpetajaks suur, näiteks 2017/2018 õppeaastal oli konkurss ülikoolides vahemikus 4,0–9,7 soovijat kohale (Mets & Viia, 2018). Ka varasemad uuringud näitavad suurt huvi lasteaiaõpetaja ameti vastu. 2016/2017 õppeaastal oli koolieelsete lasteasutuste õpetajate arv 7927 inimest, aga lasteaiaõpetajate ametikohti oli 7555, mis näitab, et lasteaiaõpetajaid on tööturul oluliselt rohkem, kui on saadaval ametikohti (Haridus- ja Teadusministeerium, 2018).

Boyd (2013) on leidnud, et olenemata haridustasemest, pedagoogika sertifikaatidest või täiendõppest, on lasteaiaõpetajad jätkuvalt kõige madalama tasuga ning väheste hüvitistega spetsialistid. Ka Eestis läbi viidud uurimustest tuli välja, et lasteaiaõpetajate tööst tingitud probleemidest olid kõige sagedasemad mittevääriline töötasu, ameti vähene tunnustamine ühiskonnas, liigne dokumenteerimine ja rahaliste vahendite nappus õppevahendite ostmiseks (Taavet, 2010; Vaikmaa, 2016).

Seega on huvipakkuv uurimisprobleem, et vaatamata sellele, et lasteaiaõpetaja ametiga kaasnevaid kohustusi ja vastutust on palju ning samas on bakalaureusekraadiga lasteaiaõpetajate töötasu väiksem kui näiteks üldhariduskooli õpetajatel, ei ole teada, millest tingitult lasteaiaõpetaja ameti vastu on nii suur huvi ning millised on töötavate lasteaiaõpetajate kutsekindlust mõjutavad tegurid. Käesoleva töö autor ei leidnud varasemaid Eestis läbiviidud teadustöid, mis keskenduksid lasteaiaõpetajate kutsekindlusele, mis omakorda rõhutab antud teema uurimise vajalikkust. Ka Yeşil Dağlı (2012) tõi välja, et lasteaiaõpetajate kutsekindlus vajab põhjalikku uurimist, sest varasemalt on rohkem tähelepanu pööratud üldhariduskooli õpetajate kutsekindlusele. Eelnevalt tulenevalt on käesoleva töö eesmärk selgitada välja, millised on lasteaiaõpetajate arusaamad nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest.

1. Lasteaiaõpetajate kutsekindlus

Ingersoll (2001) on leidnud, et kutsekindluse alla kuulub õpetajate ametisse jäämise ja lahkumisega seonduv. Uuringute tulemustele toetudes ning kutsekindluse paremaks mõistmiseks on õpetajad jaotatud kolme põhirühma: jääjad (õpetajad, kes püsivalt õpetavad ühes ja samas koolis), liikujad (õpetajad, kes vahetavad koole, kuid mitte eriala) ja lahkujad (õpetajad, kes loobuvad õpetaja erialast ajutiselt või püsivalt) (Plecki, Elfers, Loeb, Zahir, & Knapp, 2005). Yeşil Dağlı (2012) uuringus selgus, et eelkooli õpetajate seast moodustavad 46% jääjad, 31,2% liikujad ja 22,8% lahkujad.

Cha ja Cohen-Vogel (2011) uurisid õpetajate kutsekindlust mõjutavaid tegureid ning töötasid uuringu tulemuste põhjal välja mudeli, mis selgitab õpetajate kutsekindlust. Mudeli põhjal on õpetajate kutsekindlus mõjutatud kolmest peamisest tegurist: õpetajast endast tulenevad põhjused (*teacher characteristics*) (soo, rass, haridustase, töökogemus, isikuomadused), ametialase tööga seotud põhjused (*job-related factors*) (tööpalk, töötingimused ja professionaalne areng) ning haridusasutuse omadustest tulenevad põhjused (*school characteristics*) (suurus, asukoht, õpetajate ja õpilaste arvuline suhe ning õpilaste demograafilised omadused).

Sarnast mudelit pole veel lasteaiaõpetajate kohta tehtud, kuid Yeşil Dağlı (2012) on uurinud seost Ameerika eelkooli õpetajate ja õppijate isikuomaduste, töötingimuste, töökliima ja kutsekindluse vahel. Uurimus näitas, et õpetaja kõrge haridustase ja aastatega omandatud kogemused mõjutavad lasteaiaõpetajate püsimist ühes ja samas koolieelses lasteasutuses. Ka Allik (2012) on oma uurimuses välja toonud, et lasteaiaõpetajad, kellel on suurem tööstaaž (rohkem kui 10 aastat), on oluliselt rohkem sisemiselt motiveeritud, mis näitab tahet, püsivust ja sisemist soovi töötada konkreetsel erialal ning püsida lasteaias. Boyd (2013) leidis, et vaatamata sellele, et suurem osa lasteaiaõpetajatest arvasid, et nende töö on vajalik ja tähendusrikas, ei näinud nad end tulevikus koolieelses lasteasutuses töötamas. Põhjusteks olid madal palk, vähesed hüved, suured kulud õppematerjalidele ja töökoha ebakindlus. Lisaks selgus, et isegi, kui õpetajad on oma tööga rahul, võivad töökliima, palk, laste isikuomadused ja erialane kvalifikatsioon mõjutada edasist karjäärivalikut (Yeşil Dağlı, 2012).

Yeşil Dağlı (2012) rõhutas, et lasteaiaõpetajate kutsekindlus vajab samuti põhjalikku uurimist, sest varem on selles vallas pigem üldhariduskooli õpetajatele tähelepanu pööratud. Uuring on vajalik, kuna lasteaiaõpetajate ja üldhariduskooli õpetajate tööalaste väljakutsete vahel on suured erinevused, näiteks võrreldes vanemate õpilastega on koolieelikutel raskusi selliste arenguetappidega nagu pikaajaline istumine, juhiste järgimine, asjade jagamine, teise

vaatenurga võtmine ja muud sellist. Samuti peavad lasteaiaõpetajad valmistama lapsi üleminekuks lasteaiast kooli, mis varasemate uuringute järgi moodustab 48% lastest raskusi (Rimm-Kaufman, Pianta, & Cox, 2000, viidatud Yeşil Dağlı, 2012 j). Lisaks tajuvad lasteaiaõpetajad, et õppekavast tulenevad ootused on õpetaja suhtes kõrged, mis omakorda võivad tekitada pingeid ja väljakutseid (Brown, 2011; Egertson, 2004; French, 2004; Geist & Baum, 2005, viidatud Yeşil Dağlı, 2012 j).

Põhjused, mis mõjutavad õpetajate kutsekindlust, tulenevad peamiselt õpetajast endast, ametialasest tööst ja hariduseasutuse omadustest. Allikate ning uuringute vähesus lasteaiaõpetajate kutsekindluse ja seda mõjutavate tegurite teemal näitab, kuivõrd oluline on keskenduda selle teema uurimisele.

2. Õpetaja kutsekindlust mõjutavad tegurid

Õpetaja kutsekindlust mõjutavatest teguritest olulisemaks on peetud tööga seotud ja õpetajast tulenevaid aspekte (Cha & Cohen-Vogel, 2011; Day & Gu, 2009). Cha ja Cohen-Vogel (2011) leidsid, et töötingimused mõjutavad kutsekindlust kõige rohkem ja õpetajatel, kes hindavad oma töötingimusi headeks, on suurem rahulolu töökoha suhtes ning sellest tulenevalt väiksem tõenäosus, et tekib soov lahkuda. Ka Ratas (2014) leidis, et üks põhjustest, miks õpetajad aastateks ametisse jäävad, on head töötingimused, näiteks piisavalt suured klassiruumid, kaasaegsed tehnilised võimalused, erinevate materjalide ja töövahendite olemasolu, piiranguteta printimisvõimalus, õuesõppe läbiviimise võimalus, puhkus ning tugispetsialistide kaasamisvõimalus. Lisaks tõi ta välja, et õpetajad peavad olulisteks teguriteks ametisse jäämisel nii enda kui õpilaste pidevat arenguvõimalust ja töö vaheldusrikkust. Selle all peeti silmas enesearengut, aastatega tulnud enesekindlust, õpilaste arengut ja hea ettevalmistust õpetajaks saamisel.

Samuti mõjutavad kutsekindlust ka igapäevased suhted õpilaste, kolleegide, juhtkonnaga ja lastevanematega (Day & Gu, 2009). Ratas (2014) on oma uurimuses välja toonud, et head suhted on tugevaks motivaatoriks ametisse jäämisel. Intervjueeritavad õpetajad leidsid, et head suhted hõlmavad endas sujuvat koostööd klassiruumis, õpilaste motiveeritust õppida, lastevanemate rahulolu ning positiivset tagasisidet õpilaste, lastevanemate ja kooli personali poolt. Vaatamata sellele, et positiivne tagasiside innustab õpetajaid oma tööd tegema, tõid õpetajad välja olukordi, kus nad on saanud negatiivset tagasisidet ning kui see tundus neile ebaõiglane, siis vähendas see lühiajaliselt motivatsiooni õpetajana töötamisel (Ratas, 2014). Lisaks mõjutab ametisse jäämist juhtkonna ja kolleegide poolne toetus ja tunnustus (Day & Gu, 2009). Eriti vajavad algajad õpetajad kooli juhtkonna toetust ja abi probleemide lahendamisel (Okas, 2009).

Ratas (2014) leidis, et peamised tegurid, mis mõjutavad õpetajate ametist lahkumist on madal palk, suur töökoormus ja keerulised suhted töökohal. Õpetajaametis püsimist toetavad head suhted kolleegide ja õpilastega, ametiülesannete vaheldusrikkus, arenguvõimalused ja head töötingimused.

2.1 Koolieelne lasteasutus ja lasteaiaõpetaja töö

Koolieelne lasteasutus on koolieast noorematele lastele mõeldud hoid ning samaaegselt alushariduse omandamist võimaldav õppeasutus, mis on toetuseks lapsele ja ta perele, aidates

lapsel kasvada ja arenda tema individuaalsusega arvestades (Koolieelse lasteasutuse seadus, 1999). Eelkooliealiste lastega töötab koolieelse lasteasutuse pedagoog ehk lasteaiaõpetaja, kelle kvalifikatsiooninõuded on kõrgharidus ja pedagoogilised kompetentsid (Koolieelse lasteasutuse pedagoogide..., 2002). Lähtuvalt Õpetaja, tase 6 kutsestandardist (2018) on lasteaiaõpetaja töö „toetada õppijate arengut, lähtudes nende tasemest, võimetest ja vajadustest ning arvestades riiklikes õppekavades seatud eesmärkidega ja arendada oma kutseoskusi“ (lk 1).

Koolieelse lasteasutuse õpetaja tööülesannete hulka kuuluvad näiteks töökava koostamine lähtuvalt riiklikust õppekavast ning valdkondadevahelisest lõimingust; õpitegevuse kavandamine nii iseseisvalt kui ka koos teiste õpetajatega; õpi- ja kasvukeskonna kujundamine; mängu ja teisi aktiivset õppimist ning loovust toetavate meetodite rakendamine; hariduslike erivajadustega õppija toetamine õppeprotsessis; lapsevanemate koosolekute kavandamine ja läbiviimine; erialase pädevuse reflekteerimine professionaalse arengu eesmärgil ning paljud muud. Lisaks on lasteaiaõpetaja meeskonnaliige, kes osaleb koolieelse lasteasutuse arendustegevuses ning teeb koostööd kolleegidega, tugispetsialistidega, lastevanemate ja lastega ning kaasab neid õpitegevusse, tagasisidestamise ja hindamisse. Oma töös tugineb õpetaja nõustamisele ja mentorlusele. Vajadusel nõustab ise õppijaid ja lapsevanemaid (SA Kutsekoda, 2018) ning teeninduspiirkonnas elavate lasteasutuses mittekaivate laste vanemaid (Koolieelse lasteasutuse seadus, 1999).

2.2 Töötasu, tööaeg ja puhkus

2017 aasta alguses olid lasteaiaõpetajate töötasud piirkonniti väga erinevad, alates 520 eurost kuni 1087 euroni. 2018. aastal olid kõik Eesti omavalitsused tõstnud lasteaiaõpetaja palga vähemalt 840 euroni, mis moodustas 80 protsenti üldhariduskooli õpetajate miinimumpalgast (Zemskova, 2017). Alates 2019. a. moodustab lasteaiaõpetaja töötasu vähemalt 90 protsenti üldhariduskooli õpetaja töötasu alammäärast ehk 1125 eurot ning magistrikraadiga või sellega võrdsustatud tasemega lasteaiaõpetajal vähemalt 100 protsenti (Eesti Haridustöötajate Liit, 2019). Koolieelsete lasteasutuste õpetajate tööjõukulude toetuseks on aastatel 2017-2021 riigieelarves kavandatud 61 miljonit eurot, mille saavad omavalitsused, kes on läinud lasteaiaõpetaja palga alammäära tõstmise poliitikaga kaasa (Koik, 2017). Võrdluseks saab tuua täistööajaga töötavate põhikooli ja gümnaasiumi õpetajate töötasu, mis on alates 2019.a 1. jaanuarist 1250 eurot (Põhikooli ja gümnaasiumi..., 2018). Lisaks saavad lähtetoetust summas 12 783 eurot need, kes asusid esmakordselt tööle logopeedina,

eripedagoogina, koolipsühholoogina, sotsiaalpedagoogina, õpetajana üldharidus- või kutsekoolis või tugispetsialistina üldhariduskoolis (Haridus- ja Teadusministeerium, 2018). Lasteaiaõpetajad ei saa seda toetust taotleda, mis näitab, et neil on vähem sotsiaalseid garantiisid kui näiteks üldhariduskooli õpetajatel.

Koolieelse lasteasutuse õpetajatel kehtib lühendatud täistööaja kestus 7 tundi päevas ehk 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Sama tööaeg kehtib ka üldhariduskooli õpetajatele (Haridustöötajate tööaeg, 2013). Lasteaiaõpetajale kui haridustöötajale on seaduslikult ettenähtud puhkust 42 kalendripäeva. Haridusliku erivajadusega laste rühma(de)ga koolieelsete lasteasutuste ja lasteaed-põhikoolide ning haridusliku erivajadusega laste rühmade haridustöötajatele antakse puhkust 56 kalendripäeva. Üldhariduskooli õpetajad saavad samuti puhkust 56 kalendripäeva (Haridus- ja teadustöötajate..., 2018).

Seega võib kokkuvõtvalt öelda, et lasteaiaõpetajate töötingimused on olnud halvemas seisus kui üldhariduskooli õpetajatel, kuna lasteaiaõpetajate töötasu on madalam, puhkus on lühem (v.a lasteaiaõpetajatel, kes töötavad lasteaias-põhikoolis või haridusliku erivajadustega laste rühmas) ja sotsiaalseid garantiisid on vähem.

2.3 Motivatsioon ja õpetaja tööga seotud motivatsioon

Varasemad uuringud on näidanud, et ühe kutsekindlustegurina võib tuua välja motivatsiooni (Day & Gu, 2009; Chionga, Menziesb, & Parameshwaranc, 2017). Esmalt on vaja lähemalt selgitada *motivatsiooni* mõistet, millel puudub ühine määratlus. Good ja Brophy (1995) määratlevad motivatsiooni „hüpoteetilise konstruktsioonina, mis seletab eesmärgipärase käitumise enesealgatuslikkust, kindlasuunalisust, jõulisust ja püsivust“ (lk 343). Eesti keele seletav sõnaraamat (2009) defineerib motivatsiooni kui motiivide kogumit, mis ajendab inimest mingil viisil toimima, motiivi ennast aga kui ajendit või põhjust. Motiivid on üldised vajadused või soovid, millest algavad eesmärgipärased järjestikused tegevused. Motiividega on seotud eesmärgid ja vastavad strateegiad, mille abil seletatakse tegevuste suunda ja kvaliteeti konkreetsetes olukordades (Thrash & Elliott, 2001, viidatud Brophy, 2014 j).

Motivatsiooni olemuse mõistmiseks, jaotatakse motivatsiooniprobleeme seletavad teooriad kas sisemiseks või väliseks motivatsiooniks (Krull, 2018). Sisemine motivatsioon on inimese soov tegutseda lähtudes oma sisemisest huvist. Tegutsetakse tegevuse enda pärast, sest see toob rahuldust. Ka Ratas (2014) tõi oma töös välja, et uurimuses osalenud õpetajad leiavad, et neid motiveerib ametis püsima sisemine rahulolu, mis tuleneb enamasti lastega töötamisest ja tunne, et nad teevad õiget asja. Väline motivatsioon on inimese tahe tegutseda

mõne eesmärgi saavutamise nimel, sest huvitatakse eelkõige teo tagajärjest, mis võib olla positiivne või negatiivne. Sedalaadi tegevused vajavad tavaliselt mõnda motiivi või välist survet (Ryan & Deci, 2000; Brophy, 2014). Arvatakse, et väline ja sisemine motivatsioon on üksteisest sõltumatud tegurid, mis moodutavad kombinatsioone (Covington & Müeller, 2001).

Motivatsiooni kui psüühilise seisundi keerukuse ja seda kujundavate faktorite paljususe tõttu puudub ühtne ja kõikehaarav motivatsiooniteooria (Krull, 2018). Üks levinumaid motivatsiooniteooriaid on Ryani ja Deci (2000) enesemääratlemisteooria (*self-determination theory*), mille järgi on eesmärgi poole püüdlemisel ja selle saavutamisel oluline, et inimese psühholoogilised vajadused saaksid rahuldatud. Enesemääratlemisteoorias tuuakse välja kolm peamist psühholoogilist vajadust – need on kompetentus ehk pädevus (*competence*), sotsiaalne kuuluvus (*relatedness*) ja autonoomsus ehk iseseisvus (*autonomy*) (Ryan & Deci, 2000). Nende kolme põhilise psühholoogilise vajaduse rahuldamine on vajalik selleks, et inimene tegutseks enesemääravalt ja ennastjuhtivalt. Vastasel juhul, muutub inimese käitumine ja seatud eesmärgid vähem enesemääratuks ning sisemiselt motiveeritud tegutsemise asemel keskendutakse oma vajaduste rahuldamisele (Ryan, Huta, & Deci, 2008).

Peale eelnevalt kirjeldatud enesemääratlemisteooriale (või ka isemääratlemisteooria), on õpetajate motivatsiooni uurimisel kasutatud ka saavutusmotivatsiooni teooriat (*expectancy-value theory*). Saavutusmotivatsioon koosneb kahest tegurist, milleks on usk oma edusse ja tulemuse väärtuslikkus (Wigfield & Eccles, 2000; Brophy, 2014), mis tähendab, et soov saavutada kindel eesmärk sõltub inimese tajutud edu tõenäosusest ja selle eesmärgi saavutamise väärtusest. Kui üks nendest teguritest pole piisavalt motiveeriv, siis loobub inimene pingutamast (Krull, 2018). Richardson ja Watt (2006) koostasid saavutusmotivatsiooni teooriale tuginedes õpetaja kutsevalikut mõjutavate tegurite mudeli FIT-Choice (*Factors Influencing Teaching Choice*), mille alusel töötati välja ka FIT-Choice skaala.

2.4 Sotsiaal-emotsionaalne keskkond

Lasteaiaõpetaja jaoks on olulised motiveerivad tegurid head suhted lasteaia juhtkonnaga ja kolleegidega ning võimalus jagada oma väärtusi (Vaikmaa, 2016). Ka Liu (2016) tõi oma uuringus välja, et lasteaiaõpetajatel on oluline tunda juhtkonna tuge ning saada positiivset tagasisidet. Allik (2012) täheldas, et „õpetajad, kes tajuvad lasteaiapoolset toetust oma tööle, on õpetamisel rohkem sisemiselt motiveeritud“ (lk 23). Samuti on olulised head suhted nii lasteaia meeskonna kui ka lapsevanemate vahel. Ühise eesmärgi nimel töötamine ja

meeskonna liikmete omavaheliste heade suhete hoidmine tagab hästi toimiva meeskonnatöö ning loob töökollektiivis avatud õhkkonna (Päri, 2017), mis omakorda loob hea sotsiaal-emotsionaalse kliima.

2.5 Lasteaiaõpetajate ettevalmistus

Õpetaja kutsekindlust võib mõjutada see, milline on olnud tema ettevalmistus – hariduslik taust (Cha & Cohen-Vogel, 2011; Yeşil Dağlı, 2012). Eestis on õpetaja hariduslik ettevalmistus reguleeritud Eesti Vabariigi haridusseaduse määrusega „Õpetajate koolituse raamnõuded“. Koolieelse lasteasutuse õpetaja õpetajakoolituse alustamise täiendav tingimus on kutsesobivuskatsete läbimine. Õpetajakoolituse õppekavas on koolieelses lasteasutuse õpetajale määratud õpetajakoolituse maht vähemalt 180 ainepunkti (Õpetajate koolituse raamnõuded, 2015). Eestis on võimalik õppida koolieelse lasteasutuse õpetajaks ehk alushariduse pedagoogiks bakalaureuseõppes Tallinna Ülikoolis (Tallinna Ülikool Haridusteaduste..., s.a.), Tartu Ülikoolis ning Tartu Ülikooli Narva Kolledžis, viimane valmistab ette lasteaiaõpetaja tööks nii vene- kui ka mitmekeelses lasteasutuses (Õppekavad ja vastuvõtutingimused, s.a.). Lisaks pakub Tallinna Ülikool võimalust edasi õppida alushariduse pedagoogikat magistriõppes (Tallinna Ülikool Haridusteaduste..., s.a.).

Pärast õpinguid saavad algajad õpetajad liituda kutseaasta programmi raames läbiviidava õpetajate tugiprogrammiga, mille maht on 160 tundi ning mis on osalejatele tasuta. Tugiprogrammi seminare viiakse läbi koolivaheajadel, kus analüüsitakse esimese tööaasta(te) kogemusi, käsitletakse õpetaja igapäevatoos tekkinud probleeme ja otsitakse üheskoos neile lahendusi. Kutseaasta programmi toimub Haridus- ja Teadusministeeriumi toel ning selle elluviijateks on Tartu Ülikool ja Tallinna Ülikool (Haridus- ja Teadusministeerium, 2016).

2.6 Lasteaiaõpetajate isikuomadused

Lähtuvalt Õpetaja, tase 6 kutsestandardist (2018) on lasteaiaõpetaja tööks vajalikud isikuomadused „ennastjuhtivus, koostöövõime, ettevõtlikkus, vastutustundlikkus, enesekindlus, loomingulisus, tolerantsus, empaatiavõime, ausus ja positiivsus“ (lk 2). Laueri (2014) uurimus näitas, et võrreldes keskmise Eesti naisega on lasteaiaõpetaja vähem neurootiline ja avatud ning rohkem ekstsravertsem, meelegendam ja sotsiaalsem. Vähest neurootilisust põhjendati lasteaiaõpetaja võimelisusega hoida vaos oma emotsioone ja olla

pingevaba kriitilises olukorras. Kõrgem ekstravertsus näitab, et lasteaiaõpetajad on seltsivamad, jutukamad, domineerivamad ja naudivad koostegutsemist. Lisaks eelnevalt nimetatule leiti, et lasteaiaõpetajad on keskmisest eesti naisest vastutulelikumad, kaastundlikumad ning neil on rohkem abivalmidust. Samuti leiti, et kõrgem meelekindlus lasteaiaõpetajate seast näitab, et neil on selge eesmärk, mille poole liigutakse kindlalt ja distsiplineeritult (Lauer, 2014). Culkin (1999) tõi välja, et eelkooli õpetajad on oma töös altruistlikud, intellektuaalsed, vastutustundlikud ning pigem toetuvad praktikale kui teooriale.

Teoreetilisi vaatenurki kokku võttes võib öelda, et õpetajate kutsekindlus hõlmab endas tegureid, mis on seotud õpetajate ametisse jäämise ja ametist lahkumisega. Kutsekindlust mõjutavatest teguritest on enamasti tähelepanu pööratud tööga seotud ja õpetajast tulenevatele aspektidele. Üheks olulisemaks kutsekindluse aspektiks peetakse töötingimusi, sest kui töötingimused on head, siis on ka väiksem tõenäosus, et õpetaja lahkub oma ametist. Samuti mängivad kutsekindluse puhul olulist rolli õpetajate igapäevased suhted õpilaste, kolleegide, juhtkonnaga ja lastevanematega, kuna omavahelistest suhetest oleneb haridusasutuses valitsev sotsiaal-emotsionaalne keskkond. Lasteaiaõpetajate kutsekindlus vajab põhjalikku uurimist, sest varasemalt on rohkem uuritud üldhariduskooli õpetajate kutsekindlust, kuigi lasteaiaõpetajate töötingimused on olnud halvemas korras kui üldhariduskooli õpetajate omad.

Eelnevalt tulenevalt on käesoleva bakalaureusetöö eesmärk välja selgitada, millised on lasteaiaõpetajate arusaamad nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest. Eesmärgist tulenevalt püstitati kaks uurimisküsimust:

1. Milliseid tegureid kirjeldavad lasteaiaõpetajad ametisse jäämise põhjustena?
2. Millistel põhjustel on lasteaiaõpetajad mõelnud ametivahetusele?

3. Metoodika

Bakalaureusetöö eesmärk on kirjeldada, millised on lasteaiaõpetajate arusaamad nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest. Lähtuvalt eesmärgist kasutati kvalitatiivset uurimisviisi, sest käesoleva töö puhul on oluline välja selgitada lasteaiaõpetajate arusaamad ja kogemused nende kutsekindluse kohta. Seepärast koostati intervjuu kava (Ratas, 2014), kus on ka lisaküsimused, mis aitaksid saada lasteaiaõpetajatelt põhjalikumad vastused.

3.1 Valim

Valimi koostamisel lähtus autor sihipärase valimi koostamise põhimõtetest, kus sõltuvalt uurimiseesmärgist valiti välja sobilikud küsitletavad (Rämmer, 2014). Sihipärase valimi moodustamise strateegia raames otsiti valimisse lasteaiaõpetajaid, kel on ametikohal töökogemust vähemalt viis aastat. Viie aasta jooksul on lasteaiaõpetaja jõudnud kohaneda ametikohaga ning puutunud kokku olukordadega, mis on mõjutanud tema kutsekindlust. Uurimuses osales viis Tartu lasteaiaõpetajat, kelle taustandmetest annab ülevaate tabel 1. Konfidentsiaalsuse tagamise eesmärgil on intervjuueeritavate nimed asendatud ametinimetuse ja intervjuu numbriga.

Tabel 1. Intervjuueeritavate andmed

Intervjuueeritav	Vanus	Tööstaaž	Akadeemiline kraad	Lõpetamisaasta
Lasteaiaõpetaja 1	33	8 aastat	magister	2010
Lasteaiaõpetaja 2	52	32 aastat	bakalaureus	2006
Lasteaiaõpetaja 3	42	11 aastat	bakalaureus	2009
Lasteaiaõpetaja 4	26	5 aastat	bakalaureus	2016
Lasteaiaõpetaja 5	47	20 aastat	magister	2010

3.2 Andmekogumismeetod

Andmete kogumine toimus poolstruktureeritud intervjuuga, mis ühest küljest toetub varasemalt koostatud intervjuu kavale ning teisest küljest võimaldab muuta intervjuu läbiviimisel küsimuste järjekorda ja esitada täiendavaid küsimusi (Lepik, Harro-Loit, Kello, Linno, Selg, & Strömpl, 2014). Lisaküsimuste esitamine oli käesoleva teema puhul oluline, kuna õpetajad jagasid oma isiklike kogemusi kutsekindluse teemal ning selline

andmekogumismeetod võimaldas paremini mõista lasteaiaõpetajate arusaamu ja leida võimalikult täpsed vastused uurimisküsimustele.

Intervjuu kava koostamise aluseks võeti Kai Ratase (2014) magistritöö, mis käsitleb üldhariduskooli õpetajate kutsekindluse teemat. Küsimused täiendati, kohandati või sõnastati ümber lähtuvalt käesoleva uurimuse eesmärgist ja uurimisküsimustest. Intervjuu kava koosnes järgmistest teemaplokkidest: taustandmed; igapäevane lasteaiaõpetaja töö; rahulolu tööga; suhted laste, kolleegide ja lastevanematega, ametivahetus; ametialane tulevik. Teema laiendamise eesmärgil küsiti täpsustavaid küsimusi, näiteks „Millist koostööd teete kolleegidega?“ ja „Milliseid probleeme on lastevanematega ette tulnud?“. Intervjuu küsimused on toodud välja lisas 1.

Intervjuu küsimuste usaldusväärse suurendamiseks luges küsimuste kava üle juhendaja, et kontrollida küsimuste sobilikkust lähtuvalt uurimuse eesmärgist ja veenduda, et küsimused on üheselt mõistetavad. Lähtuvalt juhendaja soovitustest viidi sisse täiendavad küsimused, mis võimaldasid saada põhjalikumad vastused. Näiteks suhete plokki lisati küsimused „Kas ja kuidas on lapsed muutunud töötatud aastate jooksul?“ ja „Millist koostööd teete lapsevanematega?“ ning igapäeva lasteaiaõpetaja töö plokki lisati „Kas olete rahul puhkuse pikkuse ja ajaga, millal on võimalik puhata?“.

Uurimuse valiidsuse suurendamiseks viidi läbi ühe lasteaiaõpetajaga prooviintervjuu, mis kestis 40 minutit. Prooviintervjuu eesmärgiks oli muuta uurimisinstrument kvaliteetsemaks ja saada uurijal andmekogumise kogemust. Peale prooviintervjuud olulisi muudatusi uurimisinstrumendis ei tehtud. Lisati ainult täpsustav küsimus ametialase arengu kohta („Milliseid võimalusi näete oma töökohas, et liikuda karjääriredelil ülespoole?“). Prooviintervjuu tulemusi kasutati ka uuringus, kuna uurimisinstrumendis tehtud muudatused olid minimaalsed.

Pärast prooviintervjuud viidi läbi intervjuud nelja lasteaiaõpetajaga (jaanuar-märts 2019). Intervjuud toimusid lasteaiaõpetajate soovi kohaselt nende töökohtades. Kõikidele intervjuueeritavatele selgitati eelnevalt e-posti teel uurimuse eesmärki, küsiti salvestamiseks luba ning lubati tagada konfidentsiaalsust. Pärast intervjuusid saadeti uuritavatele e-posti kaudu transkribeeritud intervjuud ning anti võimalus täiendada või muuta teksti sisu.

3.3 Andmeanalüüsimeetod

Andmete analüüsimisel kasutati kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi. Laherand (2008) nimetas induktiivset lähenemist sisuanalüüsis *tavapäraseks sisuanalüüsiks* (Kalmus, Masso, & Linno, 2015). Tavapärase sisuanalüüs keskendub teksti sisule ning seda kasutatakse siis,

kui soovitakse midagi kirjeldada, kuid huvipakkuva nähtuse kohta ei ole piisavalt teooriat või uurimisandmeid (Laherand, 2008). Valik langes induktiivsele lähenemisele andmeanalüüsis, sest selline meetod võimaldab paremini uurida ja mõista uuritavate arusaamu, ilma et toimuks tekstide sisurikkuse taandamine ning uuritava nähtuse lihtsustamine ja moonutamine (Kalmus, Masso, & Linno, 2015).

Andmete analüüsi alustati intervjuude täiemahulise transkribeerimisega. Alguses kasutati intervjuude transkribeerimiseks TTÜ Küberneetika Instituudi foneetika- ja kõnetehnoloogia laboris väljatöötatud veebiprogrammi „Veebipõhine kõnetuvastus“ (Alumäe, Tilk, & Asadullah, 2018), kuhu laeti üles helifailid. Automaatselt transkribeeritud helifailid saatis programm e-maili peale tekstifailina. Kuna mõned sõnad tekstifailides puudusid või olid tuvastatud valesti, siis töötati kõik transkriptsioonid läbi kasutades audioprogrammi *VLC Media Player*, mis võimaldas valida kuulatava helifaili esitamise kiirust ning vajadusel ka korduvaks kuulamiseks tagasi kerida. Rääkija kõne pandi kirja nii täpselt kui võimalik, isegi siis, kui öeldu ei ole kooskõlas keelereeglitega. Kirjavahemärke prooviti kasutada nii, et lause tähendus võimalikult hästi välja tuleks. Osa parasiitsõnu oli välja jäetud siis, kui neid oli transkribeeritud juba piisavalt, et lugeja saaks intervjuueeritava kõnelemisharjumustest aru (Laherand, 2008). 40-minutilisele intervjuu transkribeerimiseks kulus umbes neli tundi.

Intervjuude transkribeerimisele järgnes kodeerimine, mis teostati kvalitatiivse andmetöötlusprogrammi *QCAmap* abil. Kodeerimisega alustati pärast seda, kui kõik tekstifailid olid üles laetud *QCAmap* programmi. Kodeerimise eesmärk on jagada tekst osadeks ja arendada välja kategooriad, mida hiljem tuleb seada korrastatud süsteemi (Laherand, 2008). Kodeerimise ajal märgiti programmis uurija arvates olulised tekstiosad, et luua koodid ja anda nendele nimetused. Koodide väljavõtteid sai pärast kodeerimist näha *Exceli* tabelis, kus olid koondatud koodid ja kodeeritud tekstiosad. Tabelis olevatest tekstiosadest valiti välja tsitaadid, mida kasutati tulemuste kirjaldamisel näidetena ja kinnitustena. Uurimuse valiidsuse suurendamiseks paluti kaaskodeerijal kodeerida kaks intervjuud. Kaaskodeerija kodeeris samuti *QCAmap* programmis. Saadud kodeerimistulemusi võrreldi ning arutelu kaudu jõuti üksmeelele koodide osas, mille tulemusel koondati sisult sarnased koodid.

Järgmise etapina ühendas uurija koodid kategooriateks, arvestades koodide omavahelisi seoseid. Kategooriaid kasutatakse selleks, et korrastada ja rühmitada koodid tähenduslikke kogumiteks, mille tulemusel moodustatakse alakategooriad. Alakategooriatest moodustati sisu järgi väiksem arv kategooriaid ning tekkisid peakategooriad (Laherand, 2008). Lähtuvalt uurimisküsimustest jaotati erinevad alakategooriad kahe peakategooria

vahel: lasteaiaõpetaja tööga seotud positiivsed tegurid ja lasteaiaõpetaja tööga seotud negatiivsed tegurid.

4. Tulemused

Käesoleva töö eesmärgiks oli välja selgitada, millised on lasteaiaõpetajate arusaamad nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest. Andmeanalüüsi tulemusel moodustati esimesest uurimisküsimusest üks peakategooria ning teisest uurimisküsimusest kaks peakategooriat. Järgnevalt esitatakse tulemused esitatakse teemakategooriate ja alakategooriate kaupa. Tulemuste juures on näidetena lisatud tsitaadid intervjuudest. Tsitaatide tekstiosa on vähesel määral toimetatud, et vältida sõnakordusi ja parasiitsõnu. Lühendatud tsitaatide puhul on ära jäetud osa märgitud tähisega /.../. Tsitaadi lõpus on sulgudesse märgitud intervjuueeritud õpetaja number.

4.1 Lasteaiaõpetaja tööga seotud positiivsed tegurid

Lähtudes esimesest uurimisküsimusest „Milliseid tegureid kirjeldavad lasteaiaõpetajad ametisse jäämise põhjustena?“, tekkis andmete analüüsi tulemusena neli kategooriat, milleks olid 1. sisemine motivatsioon ja tahe, 2. tööga toimetulek, 3. töötingimused ja 4. suhted ja koostöö.

4.1.1 Sisemine motivatsioon ja tahe. Uurimuses osalenud lasteaiaõpetajate sõnul peamine tunnus, mis on pannud neid tundma, et nad on valinud õige ameti, on see, et nad tulevad hea meelega hommikuti tööle. Intervjuueeritavad selgitasid, et hea enesetunne ja tööõõm tekib tänu tegutsemisele lastega.

/.../ma lähen hea meelega tööle igal hommikul. Kui seda ei oleks, siis ma vist kaaluks vahetamist. (Lasteaiaõpetaja 5)

/.../ma näen nagu nende laste silmist seda, et on tore. Et ma näen, et asjad toimivad ja ma saan oma tööst rõõmu. (Lasteaiaõpetaja 3)

Lisaks toodi välja, et tihtipeale suhtutakse lasteaeda kui teise kodusse, kus tuleb täita sarnaseid ülesandeid ja kohustusi.

Tegelikult terve elu on siin [lasteaias]. Et kui ma teen kodus, pean arvestama rahaga, korraldama elu ja suhteid. Õpetama oma kassi ja koera, oma lapsi. Käima teatris või mõtleme välja, kuhu kinno minna, kuidas vaba aega veeta. Siis tegelikult kõik see kehtib ka siin. Siin on nagu teine selline elamine või kodu või teine elu. (Lasteaiaõpetaja 2)

4.1.2 Tööga toimetulek. Mitmed lasteaiaõpetajad tõid välja, et oluline tegur, mis motiveerib neid ametis püsima, on arusaamine, et nad tulevad oma tööga toime.

Lasteaiaõpetajate arvates näitavad tööga toimetulekut tegevuste kordaminekud ning laste arengu ja käitumise muutumine positiivses suunas.

Kõditab eriti siis, kui laste pealt loeb välja, et see on neile korda läinud. Et see on neile väga meeldinud, see asi, mis sa välja mõtlesid või korraldasid. Et see on väga äge. (Lasteaiaõpetaja 2)

Mulle meeldib see protsess, kuidas siis lapsed kujunevad meie rühmas ja ka minu käe läbi. Ja ma näen oma töö tulemust. (Lasteaiaõpetaja 3)

Laste ja lastevanemate positiivne tagasiside lasteaiaõpetaja töö kohta on lasteaiaõpetajale samuti märguandeks, et ta saab oma tööga hästi hakkama.

././see vahetu tagasiside lastelt ja vanematelt ka, et nad on nagu rahul. Et vanemad väga kiidavad ja lapsed ka tahavad alati tulla. Et mul tõesti ei ole olnud sellist juhust, et keegi vanematest tuleks ütlema kunagi, et ma teen halba tööd või keegi oleks kuri. (Lasteaiaõpetaja 4)

Tulemustest selgus, et mõned uurimuses osalenud lasteaiaõpetajad leidsid, et tulla toime tööga aitab ka kogemus, mis on tekkinud töötatud aastate jooksul. Lasteaiaõpetajad selgitasid, et mida suurem kogemus, seda vähem aega kulub tegevuste planeerimiseks ja korraldamiseks ning seda kiiremini ja paremini suudetakse tulla toime probleemidega, mida tuleb tegevuse käigus lahendada.

Varem nooremana läks rohkem nihu, nüüd võib-olla tuled kergemini välja nendest, mõtled uued asjad ruttu asemele. (Lasteaiaõpetaja 1)

Aeg-ajalt tuleb teha kodus ka lisatööd. Aga ma olen õppinud seal nende aastate jooksul, et seda tööd vähem koju võtta. (Lasteaiaõpetaja 3)

4.1.3 Töötingimused. Uurides, mis on lasteaiaõpetajate arvates ideaalsed töötingimused, tõid lasteaiaõpetajad eelkõige välja füüsilise keskkonnaga seotud tingimusi, nagu näiteks suured ruumid, väike laste arv rühmas ning materjalide, vahendite ja ressursside olemasolu. Ka lasteaia uudsus mängib olulist rolli, kuna arvatakse, et sellistes lasteaedades on meeldivam töötada ning seal on rohkem võimalusi. Positiivse tegurina tõid lasteaiaõpetajad välja ka seda, et nende töö on väga vaheldusrikas. Samuti pidasid uurimuses osalenud lasteaiaõpetajad oluliseks ka seda, et töökeskkond võimaldaks ja toetaks loovuse rakendamist, kuna loovus on lasteaiaõpetajate töö lahutamatu osa.

Seesama lasteaed. Eks ta ongi...ruumi on, head töökaaslased, head võimalused teha lastega, mis sa soovid teha, vabadus otsustada, toimetada, vajaminevad vahendid on olemas, ressursid on olemas. Eks suured ruumid ja kõik selline ka siia juurde veel. (Lasteaiaõpetaja 1)

Vähem lapsi. Kusagil kaksteist, kolmteist last. Suhteliselt palju vabadust otsustamisel, tegemisel, korraldamisel, väljamõtlemisel, läbiviimisel ja aeg. Et see minu jaoks on nagu loovuse alus ongi see, et vabadus ja aeg, siis saab loovus lennata. Seda loovust on lasteaiaõpetajatel väga vaja. (Lasteaiaõpetaja 2)

Uurimuses osalenud lasteaiaõpetajad rõhutasid, et heade töötingimuste alla kuulub ka õpetaja autonoomia. Õpetaja autonoomia all peeti silmas vabadust planeerida, tegutseda, otsustada ja korraldada. Leidus ka neid lasteaiaõpetajaid, kes rääkisid, et nad ei suudaks töötada lasteaias, kus piiratakse töötajate tegutsemist ja otsustamist.

See, et meil ongi palju vabadust ja palju otsustamisvabadust ja korraldamisvabadust. Et mulle väga sobib selline asi. (Lasteaiaõpetaja 2)

/.../rahul, et meil on vabadus valida, kuidas me õpetame. Ei pea kõik olema ühte programmi ja ühtemoodi. Metoodika vabadus on, sest kõigile kõik ei sobi lihtsalt. (Lasteaiaõpetaja 5)

Heade töötingimuste alla kuulub lasteaiaõpetajate arvates ka puhkus, millega kõik uuritud lasteaiaõpetajad olid rahul. Uurimusest selgus, et ka puhkuse osas mängib olulist rolli vabadus, et otsustada, millal puhata. Lasteaiaõpetajate sõnul on oluline, et lasteaiaõpetaja töö puhul oleks puhkus aasta peale ära jaotatud, et vältida läbipõlemist. Kõigele lisaks selgus, et Tartu linn pakub õpetajatele lisapuhkuse võimalust.

/.../õnneks ma saan täna oma tööandjale üsna palju oma soove avaldada, et kuidas ma oma puhkust korraldan. Et kui ma peaksin ainult ühe korra aastas selle õpetajale ette nähtud puhkuse siis välja võtma korraga, et ma kujutan ette, siis ma ei suudaks tervet aastat vastu pidada. Et praegu ma niimoodi oma asju planeerinud, et mul on kevadel, sügisel, talvel ja suvel puhkus. Ma olen lihtsalt ära jaotunud. Ja muidugi aeg-ajalt väsimus tuleb peale ja kui on ikka palju lapsi, siis see on väga väsitav. (Lasteaiaõpetaja 3)

Arvan, et 42 päevane puhkus on täiesti piisav. Lisaks on Tartu linna õpetajatele võimaldatud Tartu linna poolt lisapuhkus 7 päeva. Puhkuse saan võtta välja sellisel ajal nagu soovin. (Lasteaiaõpetaja 4)

4.1.4 Head suhted ja koostöö. Intervjueeritavad lasteaiaõpetajad tõid välja, et üks teguritest, mis aitab neil ametis püsida, on head suhted laste, lastevanemate, kolleegide ja juhtkonnaga. Uuritavate sõnul on head suhted justkui vundament, kuhu peale ehitatakse muud asjad. Heade suhete tekitamiseks katsuvad lasteaiaõpetajad olemas olla, otsivad kontakti ja lahendusi probleemidele ning püüavad olla mõistvad ja toetavad. Head suhted lastega tähendasid uurimuses osalenud lasteaiaõpetajate jaoks peamiselt seda, et lapse ja õpetaja vahel on usalduslikud suhted, mis mõjutavad rühmasisest kliimat ja ühist tegutsemist. Intervjueeritavate arvates mängivad ka lastevanematega suhted olulist rolli õppetöös. Eduka koostöö lastevanematega tagab lasteaiaõpetajate arvates see, kui nad teevad rühmaelu ja oma töö vanemate jaoks võimalikult avatuks ning kaasavad neid ürituste korraldamisse või tegevustesse.

/.../lastevanematest sõltub ka laste suhtumine ja sõltub lasteaias ka õppetöö läbiviimine, et kuidas nemad aitavad kaasa omalt poolt. Kui on head suhted, siis nad

on hästi abivalmid ja tulevad vastu igatepidi. Kui on kehvemad suhted, siis tekitavad probleeme. Ja eks ikka koostöö on oluline lapse arengu puhul. (Lasteaiaõpetaja 1)

Samuti ilmnes tulemustest, et uurimuses osalenud lasteaiaõpetajate arvates aitavad head suhted ja koostöö kolleegidega vähendada töökoormust ja tööga kaasnevat pinget, sest siis on võimalik jagada omavahel tööülesandeid ning olla üksteisele abiks ja toeks. Lisaks toodi välja, et kolleegide vahelised suhted mõjutavad laste heaolu rühmas ning juhtkonnaga suhted mõjutavad terves lasteaias valitsevat õhkkonda.

Ei saa tagada lastele piisavat kvaliteetsset aega siin olemiseks, kui ei ole head suhted [kolleegidega]. Siis tihtipeale rabeledki ennast „pooleks“ ja see koormus ongi suurem. Et kui on head suhted, siis on see tööjaotus õige ja lastel on ka parem. (Lasteaiaõpetaja 1)

Ma arvan, et kindlasti kõik saab juhtkonnast alguse, õhkkonnast, mis majas on, rühma personalist ja nendevahelisest koostööst. Kui seda ei ole, siis see töö on üsna selline... mitte eriti tulemuslik. (Lasteaiaõpetaja 5)

4.2 Lasteaiaõpetaja tööga seotud negatiivsed tegurid

Teise uurimisküsimuse „Millistel põhjustel on lasteaiaõpetajad mõelnud ametivahetusele?“ analüüsi tulemusena moodustus neli kategooriat: 1. vähene tunnustamine ühiskonnas, 2. lasteaiaõpetaja töö muutumine ajas, 3. töötasu ja 4. töökoormus.

4.2.1 Vähene tunnustamine ühiskonnas. Küsimusele „Mida Teie arvates tuleks muuta selleks, et rohkem noori sooviks õpetajaks saada?“ vastasid paljud uurimuses osalenud lasteaiaõpetajad, et lasteaiaõpetaja amet võiks olla kõrgemal positsioonil ühiskonnas. Uuritavate lasteaiaõpetajate sõnul aitaks selle elukutse väärtust tõsta kõrgem palk, kuna mida kõrgem on töötasu, seda prestiižikam on amet.

/.../et õpetajaid võetaks kui, et nad ei ole lihtsalt mingisuguseid klienditeenindajad, vaid et nad on inimesed, kes tõesti on mingis mõttes ühiskonnas ka sellisel positsioonil, et nende arvamus loeb. Võimalik, et siis oleks see väärtus suurem sellel elukutsel. (Lasteaiaõpetaja 3)

4.2.2 Lasteaiaõpetaja töö muutumine ajas. Rääkides lasteaiaõpetaja tööga seotud negatiivsetest teguritest, tõid intervjuueeritavad välja, et aastatega on suurenenud vastutus ja nõuded lasteaiaõpetaja ametikohale. Samuti leidsid uurimuses osalenud lasteaiaõpetajad, et ajaga on muutunud ka töösisu, mis eeldab lasteaiaõpetajatelt rohkem oskusi ja teadmisi erinevates valdkondades.

/.../vastutus on muutunud järjest suuremaks, et kui lastega midagi juhtub. Ja kindlasti ka nõudmised on õpetajale palju suuremad nüüd, et siin tulebki vaadata vastavalt, kuidas siis tegelikult on võimalik teha. /.../töösisu on juba muutunud ka. Et mingeid asju nagu lapsed peavad juba teadma rohkemaid asju kooli minnes kui nad varem pidid teadma. Eks ta peabki muutuma. Ja ka töövahendid on hoopis teised juba.

Tulevad robotikad ja värgid, et siis kui ma tulin siia, siis ei olnud sellest õrna aimugi. (Lasteaiaõpetaja 1)

Ühtlasi ka on lasteaiaõpetaja tööle nõudeid lisanud lastevanemate ebarealistlikud ootused lasteaiaõpetaja töö suhtes. Uurimuses osalenud lasteaiaõpetajad tõid välja, et vanemad nõuavad liiga personaalset lähenemist oma lapsele. Lasteaiaõpetajad selgitasid, et individuaalsete teenuste osutamine, nagu näiteks jälgida, et laps oleks kindlal ajal kindlas kohas, et jõuda trenni, nõuab lasteaiaõpetajalt rühma juurest äratulekut, mille tulemusel saab kannatada rühma heaolu.

/.../pidevalt tullakse vastu ja katsutakse nii-öelda personaliseerida kogu seda lasteaiaelu siin, et sa igas väikseski piasijas katsud olla vanema soovi järgi. Et mõnest küljest on asi minu meelest üle piiri läinud, et mõnda asja ei pea lasteaid korraldama. Mõni asi võiks olla nii-öelda vanema enda organiseerida. Et meil on siiski mõnes osas olulisem rühma hüved, mitte nagu laste individuaalne mingisugune heaolu, isegi mitte laste, vaid lapsevanemate heaolu. (Lasteaiaõpetaja 3)

Uurimuses osalenud lasteaiaõpetajad märkisid, et vahel tunnevad end lastevanemate eest kaitsetuna ja väheste õigustega, sest lasteaid tegutseb pigem vanemate kui töötajate rahulolu nimel.

/.../kui midagi juhtub lasteaias, siis on kohe, et õpetaja ei olnud nüüd hoolas, et võiks olla selline arusaamine, et õpetaja on ka kõigest inimene. Et kui siin on 20 last rühmas ja kodus on ainult kaks last ja juhtub ka rohkem õnnetusi kui siin kahekümne ja siis kui siin ühega juhtub, et siis oldaks natuke mõistlikumad, selles mõttes ühiskonna poolt. Ma arvan, siis oleks püsivam õpetaja siin.

Mida ma praegu tunnen, on see, et õpetajatel on vähe õigusi ja raske ennast [lastevanemate eest] kaitsta. (Lasteaiaõpetaja 2)

Tulemustest ilmses, et lisaks eelnevalt kirjeldatule, on töötatud aastate jooksul on märgatud, et lastel on tekkinud probleeme keskendumisega ja tähelepanuga. Samuti toodi välja, et tänapäeval on lastel väga erinev arengutase. Tähelepanu ka seda, et ajaga on rühmas kasvanud erivajadustega laste arv, mis omakorda vajab paremat tugisüsteemi, mis antud hetkel on intervjuueritavate sõnul puudulik.

4.2.3 Töötasu. Uurimuses osalendu lasteaiaõpetajad tõid välja, et vaatamata sellele, et hiljuti toimus palgatõus, ei ole nad töötasuga lõpuni rahul. Lasteaiaõpetajate sõnul on vähene töötasu üks põhilistest põhjustest, miks toimub ametivahetus nii noorte kui ka kogeenud lasteaiaõpetajate seas. Intervjuueritavate seast oli ka neid, kes leidsid, et töötasu mõjutab ka ametialast arengut.

/.../ Mu palk põhimõtteliselt ikkagi langes sellest aastast, sest metoodikutele enam lisatasu ei maksta, vanemõpetajatele ka mitte, kui sul on magister. Nii et noh, selles mõttes, kui ma ei taha minna kuskile juhiks, siis rohkem mul

*võimalusi ei ole. Ja ma loobusin ka taotlemast edaspidist. Ei ole mõtet.
(Lasteaiaõpetaja 5)*

4.2.4 Töökoormus. Uurides intervjueeritavate töökoormusega seotud küsimusi, selgus, et lasteaiaõpetajad hindavad oma töökoormust liiga suureks. Lasteaiaõpetaja arvates põhjustab suurt töökoormust enamasti liigne paberimajandus, kuhu alla kuuluvad näiteks liigne aruandlus, päeva ja poolaasta kokkuvõtted, laste iseloomustuste kirjutamine, mille tõttu tekivad ka ületunnid. Lisaks toodi välja, et tihti ei ole piisavalt aega ettevalmistuste tegemiseks, mistõttu on lasteaiaõpetajad sunnitud oma tööd koju kaasa võtma.

Et see [ettevalmistusteks antud] viis tundi, mis siis nädalas on, sellest on vähe. Me teeme väga tihti asju kodus. Iseloomustuste kirjutamine, poolaasta kokkuvõtte. Praegu kasvõi selle näidendikava, mis ma kirjutasin sel ajal, kui haiguslehel olin. (Lasteaiaõpetaja 2)

Töökoormus on, ütleme niimoodi, et kui nädalas iga päev olla nagu tund aega kauem, siis mis see teeb? Seitse tundi. Üks päev tuleb nagu juurde julgelt. (Lasteaiaõpetaja 4)

Lisaks tõid intervjueeritavad lasteaiaõpetajad välja, et nende töökoormus oleneb ka aastaajast ja rühmast.

Noh, kevadel on kindlasti rohkem [tööd] ja koolieelikutega on jällegi ka sügisel. Sest nendel toimub arengu hindamine sügisel ja arenguvestlused, et jõuaks veel midagi teha viimasel aastal, kui on vajadus. Et noh, see on see koormus rohkem sinna jälle. Aga samamoodi on kevad, sest siis on koolivalmiduskaart lisaks veel, mida muidu ei ole. (Lasteaiaõpetaja 5)

5. Arutelu

Uurimistöö eesmärgiks oli välja selgitada, millised on lasteaiaõpetajate arusaamad nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest. Järgnevalt arutletakse tähtsamate uurimistulemuste üle.

Esimeseks uurimisküsimuseks oli „Milliseid tegureid kirjeldavad lasteaiaõpetajad ametisse jäämise põhjustena?“. Uurimusest selgus, et üks põhjustest, miks lasteaiaõpetajad tunnevad, et on teinud õige valiku ameti osas, on see, et nad tahavad tulla lasteaeda. Soov tulla lasteaeda tuleneb eelkõige tahtest tegutseda lastega, sest see toob neile rahulolu. Sellest võib järeldada, et lasteaiaõpetajatel on kõrgelt sisemiselt motiveeritud, sest nad tegutsevad eelkõige tegevuse enda pärast, mitte sellepärast, et tunnevad väljaspoolt tulenevat survet (Ryan & Deci, 2000; Brophy, 2014). Sarnaseid tulemusi saadi ka siis, kui uuriti üldhariduskooli õpetajaid. Ratas (2014) tõi oma uurimustulemustes välja, et intervjueritud õpetajad saavad sisemist rahulolu töötamisest lastega ning tunde, et nad teevad õiget asja. Kui Allik (2012) täheldas, et õpetajad, kes tajuvad lasteaiapoolset toetust oma tööle, on sisemiselt rohkem motiveeritud, siis käesoleva töö tulemused lisasid tema tulemustele veel selle, et lasteaiaõpetajatel on oluline tunda ka lastevanemate poolset toetust.

Uurides põhjuseid, miks on lasteaiaõpetajad oma ametisse jäänud, tuli välja, et kõige olulisemaks teguriks on lasteaiaõpetajate jaoks head suhted ja koostöö laste, lastevanemate, kolleegide ja juhtkonnaga. See tulemus kattub varasemate uurimustest selgunud tulemustega (Day & Gu, 2009; Ratas, 2014; Vaikmaa, 2016; Päri, 2017). Sarnaselt Päri (2017) töös selgunud tulemustele, selgus, et lasteaias on oluline, et lasteaia töötajad omaksid häid suhteid lastevanematega ja teeksid nendega tihedat koostööd, et valitseks avatud õhkkond. Suhted lastevanematega mängivad lasteaias suurt rolli, sest lapsevanem annab päeva alguses lapse lasteaiaõpetajale üle ja tuleb hiljem järgi, mis toob endaga kaasa tihedat suhtlemist. Käesoleva uurimuse tulemused lisasid Päri (2017) uurimusele veel selle, et lasteaiaõpetajad peavad väga oluliseks lasteaiaõpetajate vahelisi suhteid ja koostööd, sest siis on võimalik jagada tööülesandeid (vähendades sellega töökoormust) ja olla üksteisele moraalseks toeks (vähendades sellega tööstressi). Uurimustulemusi, et lasteaiaõpetaja arvates hõlmavad head suhted endas ka positiivset tagasisidet lastelt, lastevanematelt, kolleegidelt ja juhtkonnalt, kinnitab ka Kai Ratase (2014) magistritöö. Positiivne tagasiside on märguandeks lasteaiaõpetajale, et ta teeb oma tööd hästi.

Ühiseks teemaks, millest lasteaiaõpetajad rääkisid nii ametisse jäämise kui ka ametivahetuse põhjusena, oli töötingimused, mis on kooskõlas ka varasemate uurimustulemustega (Cha & Cohen-Vogel, 2011; Ratas, 2014). Heade töötingimuste all

pidasid uuritavad lasteaiaõpetajad eelkõige füüsilise keskkonnaga seotud tegureid (suured ruumid, väike laste arv rühmas ning materjalide, vahendite ja ressursside olemasolu). Ükski käesolevas uurimuses osalenud lasteaiaõpetajatest ei kavatsenud vahetada ametit seetõttu, et pole rahul oma töötingimustega, mis kinnitab Cha ja Cohen-Vogel'i (2011) uurimustulemust, et mida paremad on töötingimused, seda suurem on tööga rahulolu ja seda väiksem tekib soov lahkuda. Vastupidiselt varasematele uurimustulemustele (Taavet, 2010; Boyd 2013) ei olnud käesoleva töö raames intervjueritud lasteaiaõpetajatel probleeme vahendite nappusega materjalide otsmisel. Uuringus osalenud lasteaiaõpetajad tõid välja, et nad on väga rahul materjalide ja ressursside olemasoluga. Võimalik, et materjalide ja ressursside olemasolu oleneb lasteaedade rahastamisest, mistõttu võis tekkida selline erinevus varasemate uurimustega. Tulemustest selgus, et lasteaiaõpetajate arvates kuulub heade töötingimuste alla ka õpetaja autonoomia, mille all peeti silmas vabadust planeerida, tegutseda, otsustada ja korraldada. See näitab, et lasteaiaõpetajale on oluline see, et teda usaldatakse tegema ise otsuseid ja juhtida oma tööd. Samuti selgus, et lisaks autonoomiale on intervjueritud lasteaiaõpetajatele oluline ka lasteaia uudsus. Lasteaia uudsuse tähtsustamist võib põhjendada sellega, et uutes lasteaedades on tihtipeale suuremad ruumid ning meeldivam visuaalne pool. Lisaks saavad lasteaiaõpetajad uutes lasteaedades kujundada sisulist poolt, näiteks osaleda lasteaia reeglite, väärtuste ja kommete loomisel.

Teiseks uurimisküsimuseks oli, et millistel põhjustel on lasteaiaõpetajad mõelnud ametivahetusele. Tulemustest selgus, et peamised põhjused, miks lasteaiaõpetajad olid mõelnud oma ametist lahkumisele, olid samuti seotud töötingimustega. Halbade töötingimuste all peeti eelkõige madalat positsiooni ühiskonnas, suuri nõudmisi lasteaiaõpetaja tööle, vähest töötasu ja suurt töökoormust. Vaatamata selle, et viimastel aastatel on lasteaiaõpetajate töötasu järjest tõusnud, ei peeta seda jätkuvalt piisavaks ega oma tööle vääriliseks, mida kajastavad ka varasemad uurimused (Kaljulaid, 2009; Taavet, 2010; Boyd, 2013; Vaikmaa, 2016). Võimalik, et lasteaiaõpetajate rahulolematus palgaga on seotud sellega, et õpetajad tunnevad vastuolu töötasu ja ametiga kaasneva koormuse, vastutuse ja esitatud nõudmiste vahel. Suure töökoormuse all pidasid uuritavad lasteaiaõpetajad eelkõige silmas liigset paberitööd, mis ühtlasi kinnitavad ka Taaveti (2010) uurimustulemusi. Üllatusena tuli see, et keegi polnud uuritavatest välja toonud seda, et on mõelnud ametist lahkumisele keeruliste suhete tõttu, nagu seda on oma uurimuses välja toonud Ratas (2014), kes uuris üldhariduskooli õpetajaid. Lasteaiaõpetaja teeb suur hulk tööd koos teise sama rühma õpetaja ja õpetaja abiga ning kui need suhted on korras, siis on ka lihtsam töötada. Üldhariduskooli

õpetaja töö iseloom on aga teistsugune. Kuna seal viib õpetaja tunde läbi üksinda, siis ei kontakteeru ta oma kolleegidega nii palju, nagu seda teeb lasteaiaõpetaja.

Kokkuvõtteks saab öelda, et lasteaiaõpetajate kutsekindlust mõjutavad tegureid on palju ning lasteaiaõpetaja kutsekindluse uurimine on vajalik. Kuna viimastel aastatel on olnud lasteaiaõpetaja ameti vastu suur huvi, siis oleks vajalik selle erialaga seonduvaid teemasid sügavamalt uurida, et mõista, kuidas saaks lasteaiaõpetajate töötingimusi paremaks muuta. Alustava lasteaiaõpetajana usun, et kui töötingimused paranevad, siis tõuseb ka lasteaiaõpetaja ameti positsioon ühiskonnas.

Käesoleva töö kitsaskohaks võib pidada seda, et valimi väiksus ei võimaldanud saada rohkem mitmekülgsemaid andmeid. Lasteaiaõpetajate uurimine erinevatest Eesti piirkondadest oleks laiendanud informatsiooni lasteaiaõpetajate kutsekindlust mõjutavate tegurite kohta. Lisaks on käesoleva uurimustöö piiranguteks autori kogemuste puudumine andmete kogumisel ja analüüsimisel. Samuti võib piiranguna tuua välja asjaolu, et lasteaiaõpetajate kutsekindluse kohta on vähe teoreetilist materjali ning Eestis pole seda teemat varasemalt uuritud. Vaatamata eelnimetatud kitsaskohtadele ning teadmisele, et antud uurimustulemusi ei saa üldistada, saab käesolevat tööd kasutada pilootuurimuseks magistritööle, kuna läbiviidud uurimus annab ülevaate uuritud lasteaiaõpetajate kutsekindlusest ja nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest. Lisaks saavad tulemused anda mõtlemisainet tulevastele ja töötavatele lasteaiaõpetajatele ning lasteaia juhtkonnale.

Tänuõnad

Täna kõiki viite Tartu lasteaiaõpetajat, kes leidsid aega vastata küsimustele ja aitasid kaasa käesoleva töö valmimisele. Samuti täna lähedasi, toetavaid kursusekaaslaseid, kaaskodeerijaid ja juhendajaid.

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.

Melissa Laura Matrov

21.05.2019

Kasutatud kirjandus

- Allik, M. (2012). *Lasteaiaõpetajate motiveeritus ja tajutud toetus töökeskkonnas*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Alumäe, T., Tilk, O., & Asadullah (2018). Advanced Rich Transcription System for Estonian Speech. *Human Language Technologies – The Baltic Perspective*.
- Boyd, M. (2013). "I love my work but..." The Professionalization of Early Childhood Education. *The Qualitative Report*, 18(71), 1–20.
- Brophy, J. (2014). *Kuidas õpilasi motiveerida: käsiraamat õpetajatele*. Tallinn: Archimedes.
- 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.
- Chionga, C., Menziesb, L., & Parameshwaranc, M. (2017). Why do long-serving teachers stay in the teaching profession? Analysing the motivations of teachers with 10 or more years' experience in England. *British Educational Research Journal* 43(6), 1083–1110.
- Covington, M. V., & Müeller, K. J. (2001). Intrinsic Versus Extrinsic Motivation: An Approach /Avoidance Reformulation. *Educational Psychology Review*, 13(2), 157–176.
- Culkin, M. L. (1999). Compensation and More: Economics and Professionalism in Early Care and Education. *Child and Youth Care Forum*, 28(1), 43–58.
- Day, C., & Gu, Q. (2009). Veteran teachers: commitment, resilience and quality retention. *Teachers and Teaching*, 15(4), 441–457.
- Eesti Haridustöötajate Liit (2019). *Töötasu alammäär*. Külastatud aadressil <https://ehl.org.ee/tegevus/tootasu-alammaar/>
- Eesti keele seletav sõnaraamat*. (2009). Külastatud aadressil <http://www.eki.ee/dict/ekss/>
- Good, T. L., & Brophy, J. (1995). Contemporary educational psychology (5th ed.). In L. McKenna, V. L. Blanford, & A. P. Kearns (Eds.), *Basic Concepts of Motivation* (pp. 342–344). New York: Longman.

- Haridustöötajate tööaeg (2013). *Riigi Teataja I*, 27.08.2013, 3. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/127082013003>
- Haridus- ja Teadusministeerium (2016). *Koolitus- ja arendustegevus*. Külastatud aadressil <https://www.hm.ee/et/tegevused/opetaja-ja-koolijuht/koolitus-ja-arendustegevus>
- Haridus- ja Teadusministeerium (2018). Külastatud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/2017-2018_oppeaasta_arvudes.pdf
- Haridus- ja Teadusministeerium (2018). *Lähtetoetus*. Külastatud aadressil <https://www.hm.ee/et/tegevused/opetaja-ja-koolijuht/lahtetoetus>
- Haridus- ja teadustöötajate ametikohtade loetelu, kus antakse kuni 56 kalendripäeva põhipuhkust, ja puhkuse kestus ametikohtade kaupa (2018). *Riigi Teataja I*, 14.02.2018, 5. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/114022018005>
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534.
- Kalmus, V., Masso, A., & Linno, M. (2015). *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Teksti- ja diskursusanalüüsi meetodid*. Tartu Ülikool. Külastatud aadressil <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>
- Koik, A. (2017). *Omavalitsused saavad riigilt lisaraha lasteaednike palgatõusuks ning noorte huvihariduseks ja huvitegevuseks*. Külastatud aadressil <https://www.hm.ee/et/uudised/omavalitsused-saavad-riigilt-lisaraha-lasteaednike-palgatõusuks-ning-noorte-huvihariduseks>
- Koolieelse lasteasutuse pedagoogide kvalifikatsiooninõuded (2002). *Riigi Teataja I*, 26.08.2002, 65. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/103092013036>
- Koolieelse lasteasutuse personali miinimumkoosseis. (2015). *Riigi Teataja I*, 23.09.2015, 1. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/123092015001>
- Koolieelse lasteasutuse seadus (1999). *Riigi Teataja I*, 1999, 27, 387. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/122012018006>
- Koolieelsete lasteasutuste õpetajate töötasu alammäära kehtestamine (2018). *Riigi Teataja IV*, 30.01.2018, 15. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/430012018015>
- Krull, E. (2018). *Pedagoogilise psühholoogia käsiraamat*. 3. tr. Tartu: TÜ Kirjastus.

- Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. 2. tr. Tallinn: OÜ Infotrükk.
- Lauer, E. (2014). *Eesti lasteaiaõpetaja isiksusejooned*. Publitseerimata magistr töö. Tartu Ülikool.
- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., & Strömpl, J. (2014). *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Andmekogumismeetodid*. Tartu Ülikool. Külastatud aadressil <http://samm.ut.ee/intervjuu>
- Liu, J. T. (2016). Influence of kindergarten teacher's job satisfaction from kindergarten organization culture and work pressure. *International Journal of Organizational Innovation*, 9(1), 80–96.
- Mets, U., & Viia, A. (2018). *Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: haridus ja teadus. Uuringu lühiaruanne*. Tallinn: SA Kutsekoda.
- Okas, A. (2009). *Noorte kutsepüsivust mõjutavad tegurid*. Publitseerimata magistr töö. Tartu Ülikool.
- 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*. Külastatud aadressil <http://www.education.uw.edu/ctp/sites/default/files/ctpmail/PDFs/TeacherRetention.pdf>
- Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär (2018). *Riigi Teataja I*, 22.12.2018, 24. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/122122018024?leiaKehtiv>
- Päri, H. (2017). *Tartu linna lasteaegade õppe- ja kasvatustööd läbiviiva pedagoogilise personali rahulolu oma töökeskkonnaga 2016. aasta küsitusuuringu andmete alusel*. Publitseerimata magistr töö. Tartu Ülikool.
- Ratas, K. (2014). *Õpetajate arusaamad nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest*. Publitseerimata magistr töö. Tartu Ülikool.
- 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.

- Rämmer, A. (2014). *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Valimi moodustamine*. Tartu Ülikool. Külastatud aadressil <http://samm.ut.ee/valimid>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Ryan, R., Huta, V., & Deci, E. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139–170.
- SA Kutsekoda (2018). *Kutsestandard, Õpetaja, tase 6*. Külastatud aadressil <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/10719263/>
- Zemskova, J. (2017). *Minister Repts: järgmisel aastal tõuseb nii kooli- kui lasteaiaõpetajate palk*. Külastatud aadressil <https://www.hm.ee/et/uudised/minister-reps-jargmisel-aastal-touseb-nii-kooli-kui-lasteaiaopetajate-palk>
- Taavet, T. (2010). *Lasteaiaõpetajate tööstress, tervis ja tövõime*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Tallinna Ülikool Haridusteaduste instituut (s.a.). *Alushariduse pedagoog*. Külastatud aadressil <https://www.tlu.ee/alusharidusBA>
- Tallinna Ülikool Haridusteaduste instituut (s.a.). *Alushariduse pedagoog*. Külastatud aadressil <https://www.tlu.ee/alusharidusMA>
- Vaikmaa, E. (2016). *Lasteaiaõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurid Tartu lasteaedade näitel*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tartu Ülikool.
- Wigfield, A., & Eccles, S. S. (2000). Expectancy – Value Theory of Achievement Motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 68–81.
- Õpetajate koolituse raamnõuded (2015). *Riigi Teataja I*, 18.08.2015, 10. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/118082015010>
- Õppekavad ja vastuvõtutingimused (s.a.). Külastatud aadressil <https://www.ut.ee/et/sisseastumine/bakalaureus/oppekavad>
- Yeşil Dağlı, Ü. (2012). *America's Public School Kindergarten Teachers' Job Turnover and Associated Factors*. Külastatud aadressil <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1003004.pdf>

Lisa 1. Intervjuu küsimuste kava

Intervjuu kava koostamise aluseks võeti Kai Ratase (2014) magistritöö, mis käsitleb üldhariduskooli õpetajate kutsekindluse teemat

Taustandmed

1. Kui vana Te olete?
2. Kus ja millal Te lasteaiaõpetajaks õppisite?
3. Kui kaua olete lasteaiaõpetajana töötanud?

Igapäevane õpetajatöö

4. Kirjeldage oma igapäevast lasteaiaõpetajatööd.
 - Kui kaua kulub Teil tegevuste ettevalmistuseks?
 - Kui palju koostate ise lisamaterjale?
 - Kuidas olete rahul tegevuste kordaminekuga?
5. Kirjeldage ideaalseid tingimusi lasteaiaõpetajatööks?
 - Millised neist tingimustest on Teie töökohas olemas?
 - 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? (Kas olete rahul selle pikkuse ja ajaga, millal on võimalik puhata?)

Rahulolu tööga

6. Mis on see, mis paneb Teid tundma, et olete valinud õige ameti?
7. Mis on kõige suurem põhjus, et olete siiani õpetajaks tööle jäänud?
8. Mis motiveerib teid õpetajana töötama?
9. Kas teie arvamus õpetajatööst on töötatud aastate jooksul muutunud? Kuidas?

Suhted õpilaste, kolleegide ja lastevanematega

10. Kui oluliseks peate häid suhteid lastega/kolleegidega/lapsevanematega? Miks?

- Millised on suhted lastega? Kas ja kuidas on lapsed muutunud töötatud aastate jooksul?
- Millised on suhted kolleegidega? Millist koostööd teete kolleegidega?
- Millised on suhted lapsevanematega? Millist koostööd teete lapsevanematega? Milliseid probleeme on ette tulnud?
- Mida teete ise selleks, et suhted lastega/kolleegidega/lapsevanematega oleksid head?
- Kes on teile probleemide esinemise korral toeks?

Ametivahetus

11. Kas olete mõelnud ametivahetusele? Mis põhjustel soovisite ametit vahetada?

- Mis on need põhjused, miks siiski olete otsustanud oma ametisse jääda?

Ametialane tulevik

12. Millest te räägiksite, kui kellelegi teisele õpetajaametit soovitate?

- Milliseid olulisi aspekte peaks teadma?

13. Millistel põhjustel te õpetajatööd teistele ei soovitaks?

14. Mida teie arvates tuleks muuta selleks, et õpetajad oma ametis kauem püsiksid?

15. Mida teie arvates tuleks muuta selleks, et rohkem noori sooviks õpetajaks saada?

16. Kas on midagi, mida ma praegu ei küsinud, kuid mida tahaksite selle teema kohta veel rääkida?

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Melissa Laura Matrov, annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Lasteaiaõpetajate arvamused nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest“, mille juhendaja on Marvi Remmik, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

1. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Tartus, 21.05.2019