

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Koolieelse lasteasutuse õpetaja õppekava

Kären Kleesmaa

LASTEAIAÕPETAJATE TÖÖHEAOLU JA SEDA MÕJUTAVAD TEGURID ERINEVATES
TÖÖKORRALDUSE MUDELITES KAHE LASTEAIA NÄITEL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: alushariduse lektor Tiina Peterson

Tartu 2026

Kokkuvõte

Lasteaiaõpetajate tööheaolu ja seda mõjutavad tegurid erinevates töökorralduse mudelites kahe lasteaia näitel

Õpetajate tööheaolu mõjutavad mitmed tegurid, mis antud uurimistöös on jagatud neljaks peamiseks rühmaks. Bakalaureusetöö eesmärk oli välja selgitada kohandatud WHO-5 heaoluindeksi abil, milline on lasteaiaõpetajate tööheaolu ja seda mõjutavad tegurid kahe õpetaja süsteemi ja ühe õpetaja süsteemi töökorralduslikes mudelites kahe lasteaia näitel. Andmeid koguti kahelt lasteaialt veebipõhise struktureeritud küsitluse käigus. Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi kvantitatiivne uuring, kasutades struktureeritud küsitlust. Tulemused näitasid, et tööheaolu ei sõltunud töökorraldusmudelist ning süsteemide vahel ei leidunud suurt statistilist erinevust. Suurim statistiline erinevus esines juhtkonnaga seotud tegurites. Tööheaolu mõjutavad tegurid võimaldavad lasteaias tööheaolu tõsta. Peamiseks tööheaolu mõjutavateks teguriteks oli õpetaja endaga seotud tegurid ning seejärel kolleegid ja meeskond, sh juhtkond ning seejärel organisatsioonilised tegurid ja tööga seotud tegurid.

Märksõnad: tööheaolu, ühe õpetaja süsteem, kahe õpetaja süsteem, tööheaolu tegurid

Abstract

Preschool teachers work well-being and the factors influencing it in different work models, the example of two kindergartens

Teachers' work well-being is influenced by many factors, which can be divided into four main groups. The aim of the bachelor's thesis was to investigate, using the adapted WHO-5 well-being index, the occupational well-being of kindergarten teachers and the factors influencing it in the work organizational model of two-teacher system and one teacher system based of the example two kindergartens. Data was collected from two kindergartens in an online survey. According to the results of the quantitative study, occupational well-being does not depend on the work models, and there was no significant statistical difference between the systems. The largest statistical difference was in the findings of the leadership-related factors. The influencing factors enable increase occupational well-being in kindergarten. The main factors that increase occupational well-being are: the teacher related factors, colleagues and team, including leadership, thereupon organizational factors and work-related factors.

Keywords: occupational well-being, one teacher system, two teachers' system, occupational well-being factors

Sisukord

1 Sissejuhatus	4
2 Teoreetiline ülevaade	5
2.1 Õpetajate tööheaolu	5
2.2 Õpetajate tööheaolu mõjutavad tegurid.....	5
2.3 Töötajaga seotud tegurid.....	6
2.3.1 Õpetaja haridustase	7
2.3.2 Ajaplaneerimine	8
2.4 Tööga seotud tegurid.....	8
2.4.1 Töökorraldus rühmas	9
2.4.2 Ühe õpetaja süsteemi kirjeldus	10
2.4.3 Kahe õpetaja süsteemi kirjeldus.....	11
2.5 Suhted kolleegide ja meeskonnaga	12
2.5.1 Meeskonnatöoga seotud tegurid	12
2.5.2 Juhtkonnaga seotud tegurid	13
2.6 Organisatsioonilised tegurid.....	13
2.6.1 Sisehindamine	14
3 Metoodika	15
3.1 Valim.....	15
3.2 Andmekogumine	17
3.3 Andmeanalüüs.....	18
4 Tulemused	18
4.1 Üldine tööheaolu.....	18
4.2 Töötajaga seotud tegurid.....	19
4.3 Tööga seotud tegurid.....	20
4.4 Suhted kolleegide ja meeskonnaga	21
4.5 Organisatsioonilised tegurid.....	22
5 Arutelu.....	23
6 Tänu sõnad	25
7 Autorsuse kinnitus.....	25
Kasutatud kirjandus.....	27
Lisad.....	31
Lisa 1. Lõputöö küsimustik	31

1 Sissejuhatus

Õppe- ja kasvatusprotsessi kvaliteeti alushariduses mõjutavad erinevad tegurid, näiteks lasteaia ruumid, laste arv rühmas, õppe- ja kasvatusgevused. Kuid eeltoodust kõige olulisem on inimfaktor ehk õpetaja (Gulbe, 2023). Õpetajate tööheaolu on otseselt seotud laste arengu tulemustega. Madalama tööheoluga õpetajad võimaldavad kehvema kvaliteediga alusharidust, suudavad vähem toetada laste õppimist ja ei ole nii edukad õpiraskustega laste toetamisel (Spilt *et al.*, 2021). Õpetajate tööheaoluna käsitletakse positiivset ja tulemuslikku toimimist töökohal (OECD, 2025a). Tööheaolu on laialdane mõiste ja seda saab jagada neljaks peamiseks teguriks: töötaja endaga seotud tegurid, tööga seotud tegurid, suhted kolleegide ja meeskonnaga ning organisatsioonilised tegurid (Piirsalu-Kivihall, 2020).

Eestis on lasteaedades kasutusel peamiselt kaks erinevat töökorraldusmudelit: kahe õpetaja ja ühe abiõpetaja süsteemi (edaspidi *kahe õpetaja süsteem*) ja ühe õpetaja ja kahe abiõpetaja süsteemi (edaspidi *ühe õpetaja süsteem*) töökorralduslikud mudelid. Seni ei ole uuritud võrdlevalt õpetajate tööheaolu ja seda mõjutavaid tegureid mõlemas töökorraldusmudelis. Ühe õpetaja süsteem on üpris uudne ning seda on uuritud vähesel määral. Soome uurijad (Penttinen *et al.*, 2020) on välja toonud, et uurida tuleks töökorralduse, sh täiskasvanute ja laste, suhtarvude mõju õpetajate tööheolule. Varasemates Eesti uurimustes on tööheaolu käsitletud peamiselt töörahulolu ja motivatsiooni kaudu (Kollo, 2022). Hallikas (2015) uuringu tulemustest selgus, et õpetajate arvamuse kohaselt ei erine ühe õpetaja süsteem töökorralduslikult, kuid peeti positiivseks kolme täiskasvanu kohalolekut kõige aktiivsema õppe- ja kasvatusprotsessi ajal. Mägi (2024) toob uuringus välja, et õpetajate arvates on ühe õpetaja süsteemi eeliseks tööjaotuse paindlikkus ning töö väiksemates gruppides. Lisaks mainib autor, et antud süsteemi murekohaks on õpetaja suur aja- ja ressursipuudus ning suurenenud vastutus.

Lasteaiaõpetajate tööheaolu on oluline alushariduse kvaliteedi tagamiseks. Tuginedes eelpool toodud uuringute tulemustele mõjutab töökorraldus õpetajate tööheaolu. Uurimisprobleemiks on, et puudub täpsem ülevaade lasteaiaõpetajate tööheolust kahe õpetaja ja ühe õpetaja süsteemi töökorralduslikes mudelites ning millised tegurid õpetajate tööheaolu mõjutavad. Sellest lähtuvalt on vajalik uurida, kuidas kahe õpetaja süsteemi ja ühe õpetaja süsteemi töökorraldusmudelid lasteaiaõpetajate tööheaolu mõjutavad.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada kohandatud WHO-5 heaoluindeksi abil lasteaiaõpetajate tööheaolu ja seda mõjutavad tegurid kahe õpetaja süsteemi ning ühe õpetaja süsteemi töökorralduslikes mudelites kahe lasteaia näitel. WHO-5 heaoluindeksi kasutamisel on kohandatud sõnastust ja asendatud 6-palline skaala 5-pallise skaalaga. Töö hüpoteesiks on,

et kahe õpetaja mudelis on lasteaiaõpetajate tööheaolu kõrgem, sest õpetaja tööülesanded on jagatud kahe õpetaja vahel.

Lähtuvalt eesmärgist püstitati järgmised uurimisküsimused:

1. Milline on lasteaiaõpetajate tööheaolu kohandatud WHO-5 skaalal ühe õpetaja süsteemi ja kahe õpetaja süsteemi töökorralduslikes mudelites kahe lasteaia näitel?
2. Millised tegurid mõjutavad lasteaiaõpetajate tööheaolu ühe õpetaja süsteemi ning kahe õpetaja süsteemi töökorralduslikes mudelites kahe lasteaia näitel?

Antud töö koosneb neljast osast. Esimene osa käsitleb teoreetilist tausta, kus tutvustatakse tööheaolu mõistet ning seda mõjutavaid tegureid. Teoreetilises taustas tuuakse välja töötajaga seotud tegurid, tööga seotud tegurid, suhted kolleegide ja meeskonnaga ning organisatsioonilised tegurid. Metoodika peatükis tutvustatakse uuringu valimit ning antakse ülevaade uuringus kasutatud andmekogumise ja -analüüsi meetoditest. Kolmandas osas käsitletakse uurimistulemusi ning seejärel viimases osas arutelu.

2 Teoreetiline ülevaade

2.1 Õpetajate tööheaolu

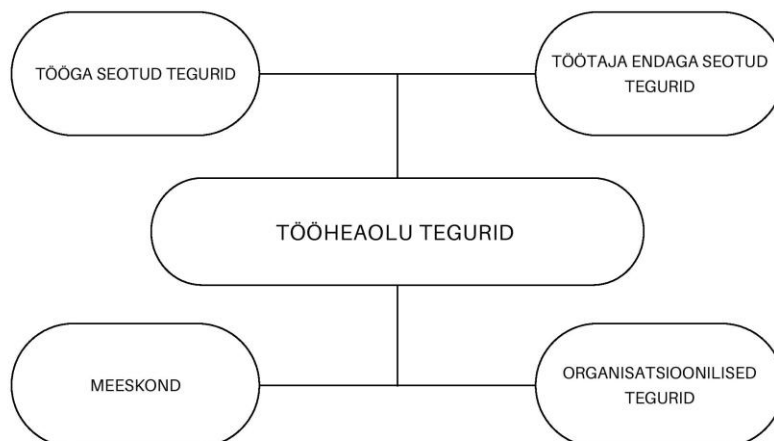
Lasteaiaõpetajad on laste olulised kontaktisikud, teadmiste võimaldajad ja eeskujud. Õpetaja töös on palju tegureid, mis mängivad rolli kvaliteetse õppe- ja kasvatustöö tagamisel. Üheks väga oluliseks teguriks on tööheaolu, sest madala tööheaoluga õpetajad annavad edasi kehvema kvaliteediga teadmisi, toetavad vähem laste õppimist ning on vähem edukad õpiraskustega laste toetamisel (Spilt *et al.*, 2021). Madala tööheaolu puhul ei ole tagatud kvaliteetne õppe- ja kasvatustöö, mistõttu on see oluliseks komponendiks kogu lasteaia meeskonnas, kuna see mõjutab meeskonnaliikmete motivatsiooni ja vastupidavust ning seeläbi ka tulemuslikkust (Väli, 2021).

Tööheaolu mõistena käsitletakse positiivset ja efektiivset toimimist tööl. See on üks peamisi mõõdikuid, et hinnata, kas töötaja areneb ja tunneb end oma töös edukalt (OECD, 2025a). Tööheaolu on konstruktiivne emotsionaalne kogemus, mis tekib töökohal ning on seotud õpetaja hariduslike kohustustega (Huang *et al.*, 2023).

2.2 Õpetajate tööheaolu mõjutavad tegurid

Tööheaolu edendamine on oluline, sest kõrge tööheaoluga õpetajad toetavad paremini laste arengut, pühendavad end rohkem tööle ja õpetamisele ning väheneb töölt lahkumine (Huang *et al.*, 2023). Tööheaolu tegurid jagatakse neljaks suuremaks grupiks (vt joonis 1), millega

puututakse igapäevaselt töös kokku. Nendeks on töötajaga seotud tegurid, tööga seotud tegurid, kolleegide ja meeskonnaga seotud tegurid ning organisatsioonilised tegurid (Piirsalu-Kivihall, 2020).



Joonis 1. Tööheaolu tegurid (kohandatud allikast Piirsalu-Kivihall, 2020)

2.3 Töötajaga seotud tegurid

Esmaseks teguriks õpetajate tööheaolus on töötajaga seotud tegurid, mille all eelkõige mõistetakse vaimset ja emotsionaalset heaolu. Viimastel aastatel on vaimne- ja emotsionaalne heaolu rohkem esile kerkinud, sest on mõistetud, et see on seotud mitmete negatiivsete tagajärgedega, näiteks läbipõlemisega (Mägi, 2024).

Vaimne tervis mõjutab oluliselt tööheaolu, sest on üks osa õpetaja üldisest healuseisundist. WHO definitsiooni kohaselt vaimne tervis on healuseisund, milles inimene realiseerib oma võimeid, tuleb toime pingetega ning suudab töötada tulemusrikkalt (Sisask & Värnik, 2023). Lisaks on vaimne heaolu otseselt seotud ka emotsionaalse heaoluga. Mõlemad tegurid on mitmetahulised, keerukad ning mõjutavad otseselt teineteist (Atmaca *et al.*, 2020). Seetõttu on oluline, et vaimne ja emotsionaalne heaolu mõlemad oleks tasakaalus. Tööheaolus on isiklikud ressursid olulised, sest mida kõrgemad need on, seda paremini tullaakse toime, töö on tulemuslikum ning ollakse motiveeritum (Väli, 2021). Selleks, et säiliks tööheaolu tuleks hoida enda tervist ning isiklikku heaolu, mille alla kuulub ka füüsiline, sotsiaalne ja emotsionaalne heaolu (Kutsestandard, 2025).

Emotsionaalne heaolu õpetaja töös on oluline, sest õpetamine on vaimsalt kurnav elukutse, kuna töötatakse pidevalt emotsionaalse pingele all. Õpetaja töö eeldab heade emotsioonidega toimetuleku oskust ning positiivset suhtumist, see aitab kaasa nii õpetaja, kui ka õppija heaolule (Mo, 2024). Mida teadlikum ollakse oma emotsionaalsest tervisest, seda paremini suudetakse toime tulla. Õpetajad kellel on madal emotsionaalne heaolu on närvilisemad, ei oska enda tundeid reguleerida ning ärrituvad kergelt. Samuti on häiritud ka vaimne tervis ja üldine heaolu (Mägi, 2024).

Oma isikliku heaolu hoidmiseks saab õppida teadlikult tähelepanu pöörama oma psühholoogilistele, füüsilistele ja sotsiaalsetele piiridele (Väli, 2021). Õpetaja saab seda teha reflekteerides enda tööd ning täiendades teadmisi (Atmaca *et al.*, 2020). Samuti tuleks tööd tehes hoida oma heaolu, arendades enesejuhtimise oskusi ning tegeledes enesearenguga, et saaks tõhusamalt toetada õppijaid, kolleege ja kogukonda (Kutsestandard, 2025). Seetõttu võib järeldada, et töötaja endaga seotud tegurid moodustavad olulise osa tööheaolu kujunemisel ning õpetaja enda enesehoid tööheaolu tõstmisel on oluline.

2.3.1 Õpetaja haridustase

Õpetaja on teadmiste edasiandja, õppeprotsessi kujundaja ning eeskuju lastele. Töö edukaks tegemiseks on vajalikud põhjalikud teadmised ja oskused ning võime hinnata ja analüüsida oma tööd. Samuti peaks olema olemas oskus kohandada oma õpetamispraktikat vastavalt kogutud infole ja teaduspõhiste teadmistele (Kutsestandard, 2025).

Töötaja endaga seotud teguri tasandil on kvaliteetne alusharidus seotud õpetaja tööheaolu, kui ka haridusnõuetega (Atmaca *et al.*, 2020). Selleks, et toetada lapse alushariduse omandamist tuleb olla pädev oma töös. Eesti haridussüsteemis on nõutud, et üks lasteaia rühmas töötav meeskonna liige peab olema kõrgharidusega, sõltumata laste vanusest ning Eestis on selleks miinimumnõudeks bakalaureusetase (European Commission: European Education and Culture Executive Agency, 2025). Juhul kui konkursi käigus ei leita kvalifikatsiooninõuetele vastavat lasteaiaõpetajat, võib lasteaia direktor sõlmida tähtajalise töölepingu kuni üheks aastaks isikuga, kellel on vähemalt keskharidus ning piisav pedagoogiline kompetentsus. Lisaks võimaldab seadus sõlmida kuni kolmeks aastaks tähtajalise töölepingu isikuga, kes omandab parasjagu kõrghariduse tasemel õpetajaharidust (Alusharidusseadus, 2025). Kvalifitseeritud õpetajatel on alushariduse kvaliteedi saavutamisel võtmeroll. Uuringutest on leitud, et lasteaiaõpetajate kvalifikatsioon mõjutab nende tööheaolu, kuivõrd nad tunnevad end tööl kompetentsemana ja saavad kergemini hakkama keerukate tööülesannetega. Vähene erialane ettevalmistus on seotud suurema stressitasemega

(OECD, 2019) ning suurema ebakindlusega (Atmaca *et al.*, 2020). Sellest lähtuvalt peaks õpetaja enda teadmisi pidevalt täiendama ning omama vastavat kvalifikatsiooni, et tööheaolu tõsta ja hoida.

2.3.2 Ajaplaneerimine

Töötaja seotud tegurite alla kuulub ka töökoormus ning sellega kaasnev ajaplaneerimine. Õpetaja päevad on tihedad, viiakse läbi õppetegevusi ning vajadusel tuleb päeva jooksul aega ümber planeerida. Seetõttu on oluline, et õpetajad saaksid eraldi aega tööga seonduvateks ülesanneteks ilma lasteta, et teha koostööd teiste kolleegidega ja valmistada ette õppe- ja kasvatustegevusi (OECD, 2025b).

Laste arv rühmas mõjutab töökoormust ja ajaplaneerimist. Suurtes rühmades on õpetajal vähe aega tegeleda laste individuaalsete vajadustega, mistõttu õppe- ja kasvatustöö võib kannatada. Lisaks on suures rühmas tööülesandeid rohkem ja korralduslikele ülesannetele kulub rohkem aega, näiteks ohutuse tagamine, laste abistamine ning juhendamine (European Commission: European Education and Culture Executive Agency, 2025). Mida nooremad lapsed on rühmas, seda rohkem on õpetajal oluline ajaplaneerimise oskus, sest nooremad lapsed vajavad rohkem individuaalset tähelepanu, hoolt ning jälgimist (European Commission, 2021). Mida vähem lapsi täiskasvanu kohta rühmas on, seda parem on õpetajal tegeleda lastega individuaalselt ja väikestes gruppides ning vähem aega kulub lastele turvalise õpi- ja keskkonna loomisele (OECD, 2019).

Õpetaja ajaplaneerimise oskus hõlmab tasakaalu hoidmist ka töö- ja eraelu vahel (Kutsestandard, 2025). Töö- ja eraelu tasakaalu all mõistetakse tasakaalu inimese töö- ning eraeluliste kohustuste vahel. Tasakaal tähendab suuremat motivatsiooni, tõhusamat töötulemust, suuremat rahulolu ning väiksemat personalivoolavust (Väli, 2021). Õpetajad, kellel on töö- ja eraelu vahel tasakaal, on oma töös edukamad ning reflekteerivad rohkem enda tööd (Heikka, Kahila, Pitkäniemi, & Hujala, 2021). Ajaplaneerimise oskus on oluline, et tekiks töö- ja eraelu tasakaal, see aitab ennetada pingeid ja stressi, mis viivad tööheaolu ja motivatsiooni vähenemiseni.

2.4 Tööga seotud tegurid

Järgmisena käsitletakse tööga seotud tegureid, mille alla kuuluvad töötingimused, töötajate töötasu, rühmaressursid ning lepinguline staatus. Lasteaiad, kus on paremad töötingimused on ligitõmbavamad parema kvalifikatsiooniga õpetajatele, kes otsivad töövõimalusi (European Commission, 2021). Alushariduse töötingimuste kvaliteedi tõstmiseks on oluline

investeerimine koolitusvõimalustesse, infrastruktuuri ja õpikeskkonda, õppematerjalidesse- ja vahenditesse ning õiglastesse palkadesse (European Commission: European Education and Culture Executive Agency, 2025). Alusharidussektori toetamiseks on Eesti riikliku poliitika eesmärk vähendada algkooliõpetajate ja koolieelse lasteasutuse õpetajate vahelist palgalõhet. See algatus on muutnud alushariduse õpetaja elukutse atraktiivsemaks, parandanud alusharidustöötajate staatust ühiskonnas ja töötingimusi alusharidusasutustes (European Commission, 2021).

Töötingimuste alla kuuluvad ka rühmaressursid, kuna nende puudumine või vähesus on stressiallikaks, mille tõttu tööheaolu langeb. Samuti ressursside puudujääk takistab kvaliteetse õpetamise pakkumist (OECD, 2025a). Rühmades, kus õpetajatel on madalad ressursid, vähesed tugivahendid ja ebasoodsad töötingimused, kogevad kõrgemat stressi ja madalamat tööheaolu (Kwon *et al.*, 2025), Samuti suureneb ka ettevalmistusaeg, sest enamus asju tuleb otsida ja valmistada ise, mis suurendab ajaplaneerimise keerukust.

Töoga seotud tegurites on tööheaolu mõjutajaks ka töötajate palgad ning lepinguline staatus. Madalad palgad ja ebapiisavad hüvitised põhjustavad rahulolematust, läbipõlemist ning suurt töötajate lahkumist (OECD, 2025b). Lepinguline staatus mõjutab negatiivselt õpetajate tööheaolu, sest ajutised töölepingud suurendavad stressi ja ebakindlust (OECD, 2019) ning suurendavad töötajate lahkumist töölt (European Commission, 2021). Lähtudes eelnevast võib väita, et õpetaja tööheaolus on tööga seotud tegurites oluliseks faktoriks töötingimused, rühmaressursid ning lepinguline staatus ja palk.

2.4.1 Töökorraldus rühmas

Töoga seotud tegurite üheks oluliseks osaks on töökorraldus rühmas, mis mõjutab otseselt igapäevast tööheaolu. Rühma suurusel ja töötajate suhtarvul on oluline roll õpetaja töös. Eesti lasteaedades on paika pandud nii lasteaiarühmade suurus, kui ka laste ja täiskasvanute suhtarv (Linnu, 2021). Lasteaiarühmad moodustab direktor, kes lähtub laste vajadustest ja heaolust. Lasteaiarühmas on laste piirarv 20 ning erandkorras võib lasteaia pidaja direktori ettepanekul, mille kohta on hoolekogu arvamust avaldanud, suurendada rühmas laste arvu. Tavarühmas kuni nelja ja liitrühmas kuni kahe lapse võrra. Otsus rühmas laste piirarvu suurendada tehakse iga rühma kohta eraldi. Eesti lasteaedades on laste ja täiskasvanute suhtarvuks üks õpetaja või abiõpetaja kümne lapse kohta ning liitrühmas kuni üheksa lapse kohta. Suurendatud rühmades on suhtarv 10-12 last ühe õpetaja või abiõpetaja kohta (Alusharidusseadus, 2025). Suurem laste arv ühe õpetaja kohta suurendab töökoormust (OECD, 2019), kuna kulub rohkem korralduslikele ülesannetele (European Commission: European Education and Culture

Executive Agency, 2025) ning õpetaja peab oma tähelepanu jagama pidevalt suurema arvu laste vahel.

Lisaks rühmade suurusele on oluline tähelepanu pöörata ka igapäevaste tööülesannete täitmisele, mil tuleb leida aega ka dokumenteerimiseks. Üldiselt tehakse seda laste puhkeajal, mil täidetakse vajalike dokumente, kavandatakse tegevusi, valmistatakse ette arenguvestlusi ja hinnatakse laste arengut (Mikser *et al.*, 2020). Mitmetes lasteaedades on õpetajatele ette nähtud viis tundi nädalas tegevuste analüüsiks ja kutsealaseks arendamiseks (European Commission, 2021), seda aega võib kasutada ka õppe- ja kasvatustegevuste ettevalmistusteks ja dokumentide täitmiseks. Seega on oluline, et õpetaja töökorralduses oleks kavandatud aeg, kus ei ole otsest tegevust lastega (OECD, 2025b), et ei tekiks olukorda kus õpetaja peab tööd tegema enda puhkeajast.

Töökorraldus rühmas on otseselt seotud ka rühmas töötavate täiskasvanute arvu ja tööjaotusega. Igas lasteaiarühmas töötab vähemalt üks täistööajaga õpetaja ning kogu rühma tööaja jooksul on tagatud üks õpetaja või abiõpetaja kuni kümne lapse kohta (Alusharidusseadus, 2025). Eestis on töökorralduses kasutusel kaks mudelit, kahe õpetaja süsteem ning ühe õpetaja süsteem. Järgnevates alapeatükkides käsitletakse neid mudeleid põhjalikumalt.

2.4.2 Ühe õpetaja süsteemi kirjeldus

Lasteaedades kasutatavas ühe õpetaja süsteemis on tööl kõrgharidusega põhitöötaja ehk õpetaja, kes vastutab rühma juhtimise eest ning töötab laste ja peredega. Rühmas on veel tööl kaks abiõpetajat, kes toetavad õpetajat rühma igapäevasel juhtimisel, laste mängu ajal, õppetöös abistamisel ning materjalide ettevalmistamisel (European Commission, EACEA, & Eurydice, 2025). 2025. aasta sügisest jõustus uus alusharidusseadus ning lasteaedades- ja hoidudes muudeti õpetaja abide ja assistentide ametinimetust abiõpetajaks (Vapper, 2025), varasemalt oli ühe õpetaja süsteemis õpetaja abi ning assistent.

Õpetaja tööülesanneteks ühe õpetaja süsteemis on õppetegevuste planeerimine, delegeerimine, meeskonna juhtimine ning aasta, kuu ja nädalaplani koostamine, samuti arengutabelite täitmine (Hallikas, 2015). Abiõpetaja töökohustusteks on õpetajat tööülesannete täitmisel abistada, õppetegevuste ettevalmistamine, koristamine ning laste abistamine (Linnu, 2021). Abiõpetaja osaleb õpetajaga koos õppetegevustes ja toetab samuti laste arengut (Pöder, 2020) ning täidab vajadusel dokumente.

Ühe õpetaja süsteemis on õpetaja tööaeg üldjuhul ennelõunasel ajal, abiõpetajate tööaeg on 8 tundi päevas ning tööle tuleku aeg varieerub vastavalt rühmatööde planeerimisele

ja laste kaasamisele (Linu, 2021). Sel ajal, kui toimub õppetöö, on tööl korraga kolm täiskasvanut, mis tagab laste parema turvalisuse, arengu jälgimise ja individuaalsema lähenemise (Udumets, 2017).

Ühe õpetaja süsteemis on õpetajad toonud välja paremad võimalused rühmatöödeks ning planeeritud ja individuaalseteks õppetegevusteks. Sellest tulenevalt on õpetajal parem ülevaade iga lapse arengust ja võimalus seda individuaalselt toetada (Hallikas, 2015). Seega ühe õpetaja süsteemis on tööl vastutav õpetaja ning kaks abiõpetajat, kes läbi pideva koostöö, toetavad laste arengut.

2.4.3 Kahe õpetaja süsteemi kirjeldus

Kahe õpetaja süsteemis töötavad rühmas kaks kõrgharidusega õpetajat ning üks abiõpetaja (Pöder, 2020). Suurem osa Eesti lasteaedu töötab kahe õpetaja süsteemis, kus ühe rühma eest vastutavad kaks õpetajat. Tööpäev poolitatakse vastavalt lasteaia sisekorra eeskirjadele (Mägi, 2024). Abiõpetaja käib tavaliselt tööl 8.00 - 17.00 (Linu, 2021).

Kahe õpetaja süsteemis käivad õpetajad tööl vahetustega enne- või pärastlõunasel ajal. Selline viis tagab õpetaja kohalolu kogu lasteaia lahtiolekuaja vältel, kuid õppetegevuse ajal tegeleb lastega üks õpetaja koos ühe abiõpetajaga (Kasela, 2018). Kahe õpetaja süsteemi väljakutseks on, et igapäevaselt ei pruugi lastega töötada kolme täiskasvanut samaaegselt. Seda ka sellisel juhul, kui õpetajad käivad tööl ülepäeva ehk tehakse pikemaid tööpäevi, seda meetodit kasutatakse ka siis kui asendatakse haigestunud teist õpetajat. Sellist töökorraldust kasutades ei toimu õpetajate vahel omavahelist tihedat koostööd, mistõttu võib kannatada õppe- ja kasvatustegevuse kavandamine ning tulemuslikkuse üle reflekteerimine. Meeskonnatöö tulemuslik toimimine rühmas sõltub töökorraldusest, kuid ebapiisav ajakasutus ja vähene arutelu vähendavad koostöö kvaliteeti (Ranta *et al.*, 2023). Sellisel viisil muutub ka õpetaja töökoormus, mis on otseselt seotud tööheaolu ning õppe- ja kasvatustegevuse kvaliteediga (European Commission: European Education and Culture Executive Agency, 2025)

Kahe õpetaja süsteemis on tööülesanded jagatud kahe õpetaja vahel, üldiselt tehakse koos dokumenteerimisi ning õppetöö planeerimist. Selleks on lasteaiaõpetajatel tavaliselt lõunasel ajal kattuv tööaeg, mida kasutatakse omavaheliseks koostööks. Seega antud süsteemis on tööl kaks kõrgharidusega õpetajat ja abiõpetaja, kes teevad omavahel igapäevaselt koostööd ning jagavad tööülesandeid, laste õppe- ja kasvatustöö viiakse läbi üheskoos.

2.5 Suhted kolleegide ja meeskonnaga

Õpetajate tööheaolus on oluliseks teguriks suhted kolleegide ja meeskonnaga, kuna igapäevane töö nõuab koostööd ja suhtlust. Eelkõige toimib suhtlust rühmas, kuid ka erinevate tugispetsialistidega. Pidev suhtlus vähendab arusaamatusi töötajate vahel ning tänu suhtlusele saavad õpetajad olla üksteisele abiks ning jagada olulist infot. Üksteisele toeks olemine mõjutab otseselt ka lastega töötamist ning erinevate meetodite rakendamist rühmas (Ranta *et al.*, 2023), samuti läbi meeskonnatöö toetatakse lapse alusharidust. Järgnevates alapeatükkides käsitletakse meeskonnaga seotud tegureid.

2.5.1 Meeskonnatöoga seotud tegurid

Õpetaja igapäevases töös ollakse osa meeskonnast, kus vastutatakse kogu rühma ja laste arengu eest. Tööheaolus on suhted kolleegide, meeskonna ja tugipersonaliga olulisel kohal, sest tööpäeva jooksul osaletakse paljudes sotsiaalsetes olukordades. Järjepidev koostöö aitab töötada tulemuslikult, et pakkuda lastele kvaliteetset alusharidust ning neid igakülgset arendada. Hea meeskonnatöö lastega töötavate spetsialistide vahel on hädavajalik, et kujundada ühine visioon ja lapse toetamine igapäevases alusharidus tegevuses (Ranta *et al.*, 2023). Lisaks koostöö säilitab professionaalse, analüüsiva ja toetava keskkonna (European Commission, 2021). Lasteaiarühmad, kus meeskondadel on hea koostöö on tõhusamad ning tööheaolu on kõrgem (Bilz *et al.*, 2022). Ladus suhtlus sõltub palju meeskonnaliikmete algatusest ning ka juhtide võimest seda hõlbustada ja stimuleerida (Väli, 2021). Töökorraldus, mis soodustab arutelusid kolleegidega, tõstab ka töötajate enesetõhusust ja pädevust. Teadmiste jagamine, materjalide vahetamine ning tagasiside andmine kolleegidele toetavad õpetaja arengut ja enesekindlust läbi meeskonnatöö (OECD, 2025b).

Rühmades, kus meeskonnatöö ei ole sujuv on täheldatud madalat produktiivsust, samuti võib kannatada meeskonna moraal ja tekkida konfliktid. Meeskonnaliikmed võivad tunda end ebamugavalt ning töötajad hakkavad lahkuma töölt, sest ei soovita tööd teha keskkonnas, kus on pinge ja vaenulikkus (Meeskonnas olevate konfliktide..., 2025). Koostööd takistavaks teguriks on inimeste erinev iseloom ning omavaheline kokkusobimatus. Sujuvat meeskonnatööd takistavad inimeste erinevad tõekspidamised, tööviisid ja lahknevad arusaamad. Seetõttu tuleks hoida tihedat ja avatud tööalast suhtlust, see aitab vältida probleemide tekkimist (Vijar, 2024).

Alusharidusasutustes on veel palju teisi töötajaid, nt logopeedid, eripedagoogid, füsioterapeudid, muusika- ja keeleõpetajad, abitöötajad, kes ei tegele igapäevaselt rühmas õpetamisega, kuid on toetavad isikud laste arengus (European Commission, 2021). Väga

oluline on koostöö ka nende töötajatega, kes ei puutu igapäevaselt lastega kokku. Sellest lähtuvalt on meeskonnaga seotud tegurites oluliseks töötajate vahelised suhted ja koostöö, et toetada lapse alushariduse omandamist.

2.5.2 Juhtkonnaga seotud tegurid

Lasteaias töötamisel on meeskonnas suur ja oluline osa juhtkonnal, kes peaksid tagama toetavad töötingimused, töökeskkonna ja piisava palgataseme (European Commission, 2021). Juhtkonna ülesandeks on kogu asutuse tööd sujuvalt koordineerida, tagada tegevuse jätkusuutlikkus ning lahendada tekkinud vastuolusid (Vijar, 2024). Samuti tuleks jälgida õpetajate tegevusi ning anda toetavat tagasisidet (OECD, 2025b). Juht vastutab töötajate järelevalve, vanemate ja eestkostjatega suhtlemise ja/või õppetöö kavandamise, ettevalmistamise ja läbiviimise eest asutuses. Mõnikord on juhi roll jagatud mitme töötaja vahel (European Commission, 2021), kuid kokku moodustavad nad juhtkonna.

Lasteasutuse juhil lasub suur vastutus tagada läbi toimiva töökorraldusliku süsteemi alushariduse kvaliteet ning personali ja laste rahulolu (Soon, 2019). Lasteaedade juhid vajavad samuti arendamist ja toetust, et nad oskaksid luua personali arengut toetavad keskkonda ja jälgida õppeprotsessi kvaliteeti (OECD, 2025b).

Õpetajana töötama asudes on esimesed aastad keerulised ning sellel ajal tuleks juhtkonnal ning kolleegidel olla abiks ning toeks. Meeskonnatöö on alguses suure tähtsusega, et alustav õpetaja tunneks end hästi. Kvaliteetne kohanemine aitab vältida läbipõlemist ja suurendada tööheaolu (European Commission, 2021). Juhtkond saab toetada alustavat õpetajat võimaldades toetuseks mentorit, kes oleks oluliseks tugisambaks ning aitaks üksindust leevendada, pakuks juhendamist ning jagaks enda praktilisi kogemusi ja oskusi (Carmel *et al.*, 2023). Peamiseks juhtide väljakutseks on, et neil puudub sageli ülevaade tööheaolu olukorrast organisatsioonis ja mida peaks parendama (Väli, 2021). Lähtudes eelnevast on juhtkonnaga seotud tegurites oluliseks asutuse töö koordineerimine ja ülevaate omamine, toetava töökeskkonna tagamine ning õpetajate toetamine.

2.6 Organisatsioonilised tegurid

Õpetaja ametit nähakse tihti madala staatusega elukutsena, mis on tingitud vähestest karjääri võimalustest (OECD, 2025b). Õpetaja töös on oluline tunda ühiskondliku hindamist ja väärtustamist, see aitab vähendada töölt lahkumist ning tõsta ameti staatust (OECD, 2025a). Tunnustamine võiks tulla lastelt, peredelt, tööandjalt, meeskonnalt ning üldsuselt, seetõttu on tähtis tunnustada, et alushariduse ja lapsehoiu spetsialistid pakuvad mitte ainult

lapsehoiuteenust, mis on vajalik, et vanemad saaksid tööl käia, vaid ka haridust, mis toetab laste arengut ja heaolu. Aina enam on tõestatud, et kvaliteetne alusharidus toetab laste kognitiivset, sotsiaalset ja emotsionaalset arengut, et nad oleksid edasises elus edukad (European Commission, 2021).

Ameti mainet tuleks tõsta ning selleks on tehtud juba samme, on tõstetud töö- ja haridusalaseid nõudeid, mis aitab tõsta lasteaiaõpetaja avalikku staatust. Lisaks on muudetud ameti nimetust kasvatajast õpetajaks ning sellel on ühiskondlikult psühholoogiline mõju tõstmaks ameti mainet (Mikser *et al.*, 2020).

Organisatsiooni poolne vähene tähelepanu tööheaolule mõjutab töö kvaliteeti ning võib tuua kaasa negatiivsed tagajärjed, mis kahjustavad organisatsiooni ennast, näiteks personalivoolavus, tööjõu lisakulu asenduspersonali palkamisega seoses, kaotatud tööaeg (Väli, 2021).

Organisatsioon peaks tagama õpetajatele stabiilsed lepingud, konkurentsivõimelise palga ja töökoormuse jaotuse, et vähendada stressi ja suurendada tööheaolu. Lepingute staatus on üks väga tahtis osa alushariduse personali ligimeelitamisest ja hoidmisest. Nende staatuse parandamine koos palkadega aitab tõsta tööheaolu (OECD, 2025b). Organisatsioonilistes tegurites on oluliseks ameti maine tõstmine, avalik staatus, stabiilsed lepingud, palk ja töökoormuse jaotus, samuti sisehindamine.

2.6.1 Sisehindamine

Organisatsioonilise teguri all saab käsitleda ka sisehindamist, mis aitab luua õppivat organisatsiooni ja kindlustada selle kaudu õppijaile parim õpikeskkond (Vanari *et al.*, 2021). Sisehindamine on õppeasutuse juhtimise üks osa, mis aitab luua õppivat organisatsiooni ja kindlustada selle kaudu õppijaile parim õpikeskkond (Haridus- ja Teadusministeerium, 2026). See on pidev protsess, mille korra kehtestab ja viib koostöös töötajatega läbi direktor, olles kuulunud ära hoolekogu arvamuse (Alusharidusseadus, 2025).

Sisehindamise eesmärgiks on õppija arengu toetamine ning eesmärgi täitmiseks tuleb hinnata asutuse õpikeskkonna arengut ja õppijate tulemuslikust kindlustavate eesmärkide täitmist. Samuti tuleb analüüsida õppe- ja kasvatustööd ning selle tulemuslikkust ja anda hinnang asutuse tegevusele ja tulemuslikkusele tervikuna (Haridus- ja Teadusministeerium, 2026).

Õpetajate tööheaolu toetamisel on sisehindamine toetav tegur, kui see on suunatud lasteaia arengule. Sisehindamine võimaldab leida kitsaskohti töökoormuse, ressursside ja tugisüsteemidega seoses (OECD, 2020). Sisehindamine annab lasteaiaõpetajatele võimaluse

väljendada enda seisukohti, mis peaks viima konkreetsete tegevusteni lasteaias, et viia sisse vajadusel muudatusi, näiteks täiendkoolitused, töökorralduse muutmine või tugispetsialistide kaasamine (Haridus- ja Teadusministeerium, 2026). Lähtudes lasteaia tugevustest ning nõrkustest koostatakse arengukava, mille eesmärgist lähtuvalt analüüsitakse lasteasutuse sisehindamisel õppe- ja kasvatustegevust ning juhtimist (Salumaa *et al.*, 2007). Kui sisehindamise käigus tuleb välja, et tööheaolu on madal siis saab juhtkond ja meeskond teha lähtuvalt tulemustest edasise arenguplaani. Seetõttu on organisatsiooniliste tegurite all sisehindamine oluline, kui seda kasutatakse eesmärgipäraselt ning tööheaolu tõstmiseks.

3 Metoodika

Andmete kogumiseks kasutati WHO-5 heaoluindeksist lähtuvalt koostatud ja kohandatud küsimustiku. WHO-5 Well-Being Index sai valitud, sest see on lühike ja selge, laialt rahvusvaheliselt kasutatav subjektiivse heaolu mõõdik, mille fookus on positiivsel heaolul ning seetõttu sobib hästi tööheaolu käsitlemiseks. Lisaks on seda varasemalt kasutatud haridustöötajate heaolu mõõtmiseks. Õpetajate tööheaolu hindamiseks sai antud mõõdik valitud, sest skaala mõõdab üldist heaolu, mis on tihedalt seotud tööheaoluga. Samuti kasutati andmete kogumiseks täiendavaid küsimusi, mis käsitlevad tööheaolu mõjutavaid tegureid.

Antud bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada kohandatud WHO-5 heaoluindeksi abil lasteaiaõpetajate tööheaolu ja seda mõjutavad tegurid kahe õpetaja süsteemi ning ühe õpetaja süsteemi töökorralduslikes mudelites kahe lasteaia näitel. Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi kvantitatiivne uurimus, kasutades struktureeritud küsitlust. Kvantitatiivne uurimusmeetod võimaldab suurema valimi korral läbi viia statistilist andmeanalüüsi ning esitada saadud tulemused arvulise kokkuvõttena, toetudes kirjeldava statistika põhimõtetele ning olemasolevale teoreetilisele taustale (Õunapuu, 2014). Kvantitatiivse uurimusmeetodi kasutamine on antud bakalaureusetöös põhjendatud, kuna see võimaldab analüüsida õpetajate tööheaolu tegureid erinevates töökorraldusmudelites.

3.1 Valim

Bakalaureusetöö valimi moodustasid õpetajad ja abiõpetajad, kes töötavad ühe või kahe õpetaja süsteemis. Uurimustöö valim moodustati sihipärase valimi alusel, kus valimi moodustamisel valib uuringus osalejad uurija ise, lähtudes uuringu eesmärgist ning oma teadmistest (Beilmann & Rämmer, 2025). Uuringus osales kaks lasteaeda: üks lasteaed, kus rühmades rakendatakse ühe õpetaja süsteemi, ning teine lasteaed, kus rühmades rakendatakse kahe õpetaja süsteemi. Valimisse kaasamise kriteeriumiks oli, et osaleja peab olema töötanud

vähemalt ühe aasta. Taustamuutujatena koguti andmeid osalejate vanuse, kvalifikatsiooni, töökogemuse ja töökoormuse kohta, et hinnata nende võimalikku mõju õpetajate tööheaolule. Saadud andmeid kasutati töös üldistatud kujul.

Küsimustikule vastas kokku 40 õpetajat ja abiõpetajat, kellest 22 töötab ühe õpetaja süsteemis ning 18 kahe õpetaja süsteemis. Ühe õpetaja süsteemis vastas kokku 19 õpetajat ning 3 abiõpetajat, kahe õpetaja süsteemis 16 õpetajat ning 2 abiõpetajat. Osalejate vanus varieerus 21 kuni 71 eluaastani, keskmise vanusega 39 aastat (SD=12,21). Vastanute keskmine tööstaaž kujunes 9,6 aastat (SD=9,505), millest lühim tööstaaž oli 1 ja pikim 43 aastat. Suurem osa vastajaid olid kõrgharidusega, mida omas 52,5% vastanutest. Lisaks vastas viis inimest, et kõrgharidus on omandamisel. Keskharidusega vastajaid oli 20% ning ühel vastajal on keskhariduse omandamine pooleli. Kutseharidusega vastajaid oli 5% ning magistrikraadiga vastajaid oli 10%. Õpetaja kvalifikatsiooninõuetele vastas 70% vastanutest (n=28) ning abiõpetaja kvalifikatsiooninõuetele vastas 10% vastanutest (n=4). Kvalifikatsiooninõuetele ei vastanud 17,5% vastanutest (n=7) ning üks vastaja jättis antud küsimusele vastamata. Ühe õpetaja süsteemis töötab kõige rohkem õpetajaid ja abiõpetajaid rühmas kus laste suhtarv on 9-10 last täiskasvanu kohta, kahe õpetaja süsteemis töötab kõige rohkem õpetajaid ja abiõpetajaid rühmas kus on laste suhtarv 10-12 täiskasvanu kohta.

Tabel 1. Valimit iseloomustavad üldandmed

Valimi üldandmed	Ühe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad ja abiõpetajad	Kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad ja abiõpetajad
Uuringus osalenud õpetajate ja abiõpetajate arv	22	18
Kvalifitseeritud õpetajate ja abiõpetajate arv	19	14
Õpetajate ja abiõpetajate keskmine vanus	39,82	38,17
Õpetajate ja abiõpetajate keskmine tööstaaž	9,27	10,11

Tabel 2. Õpetajad ja abiõpetajad ühe õpetaja ja kahe õpetaja süsteemi lõikes

Töökorralduse mudel	Õpetajad	Abiõpetajad
Ühe õpetaja süsteem	19	3
Kahe õpetaja süsteem	16	2

Tabel 3. Õpetajate/abiõpetajate ja laste suhtarvud ühe ja kahe õpetaja süsteemis lähtudes vastajate osakaalust

Õpetajate/abiõpetajate ja laste suhtarv	Ühe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad ja abiõpetajad (% vastajatest)	Kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad ja abiõpetajad (% vastajatest)
3-4	0	6
5-8	18	22
9-10	55	17
10-12	23	33
14-18	0	6
Muu	4	16

3.2 Andmekogumine

Andmete kogumine toimus veebipõhiselt struktureeritud küsitluse abil (Google Forms). Struktureeritud küsitluse alguses esitati osalejatele nõusolekuvorm, milles selgitati uuringu eesmärki, osalemise vabatahtlikkust ning anonüümsuse tagamist. Vastajatele anti küsimustiku täitmiseks aega kaks nädalat.

Struktureeritud küsitlust piloteeriti eelnevalt kahe õpetaja abil 2026. a jaanuaris, et kontrollida küsimustikus kasutatavate mõistete ning küsimuste sõnastuse arusaadavust. Õpetajad täitsid piloteerimise käigus küsimustiku, seejärel andsid tagasisidet ning toimus arutelu, mille tulemusel täpsustati mõne küsimuse sõnastust.

Piloteerimise käigus leidis üks õpetaja kirjavea sõnas professionaalselt, samuti leidis ta, et üks küsimus erineb teistest vormistuse poolest. Teine õpetaja aitas täpsustada väiteid keeleliselt ning tõi välja, et küsimustiku alguses on kirjas, et küsimustik põhineb WHO-5 heaoluindeksil, kuid on kohandatud ning antud täpsustus lisati küsimustiku peale piloteerimist. Mõlemad õpetajad aitasid parandada lausete ehitust, et need oleksid paremini mõistetavad. Samuti täpsustati väiteid sisuliselt, et need oleksid paremini seotud tööheaolu teguritega.

Andmete kogumisega alustati 2026. aasta jaanuaris. Lasteaedadele saadetud kirjas tutvustas autor ennast, uuringu eesmärki ning palus õpetajatel vastata struktureeritud küsitlusele Google Forms keskkonnas. Täiendav info uuringu ja osalemistingimustega esitati struktureeritud küsimustiku alguses, kus selgitati uuringu eesmärki, andmete kasutamist ja vastajate anonüümsuse tagamist. Selleks, et tagada piisav vastajate arv, saatis autor ühe nädala möödudes meili koos küsimustiku lingiga uuesti, et tuletada meelde vastamist.

3.3 Andmeanalüüs

Uurimuse mõõtevahendiks oli struktureeritud küsitlus, mille andmeid koguti Google Formsis. Struktureeritud küsitlusega kogutud andmed eksporditi MS Exceli programmi, kus andmed korrastati. Analüüsiks viidi andmed üle andmetöötlusprogrammi JASP 0.95.4.

Andmeanalüüsiks kasutati kvantitatiivset meetodit ning andmed analüüsiti võrreldes ühe õpetaja süsteemis ja kahe õpetaja süsteemis töötavate õpetajate ja abiõpetajate hinnanguid. Ühe õpetaja ja kahe õpetaja süsteemis töötavate õpetajate hinnangute võrdlemiseks kasutati kirjeldavat statistikat. Andmete analüüsimisel jaotati vastused töökorraldus mudeli alusel kahte rühma, et võrrelda kahte süsteemi eraldi. Erinevuste analüüsimiseks kasutati t-testi.

4 Tulemused

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada kohandatud WHO-5 heaoluindeksi abil lasteaiaõpetajate tööheaolu ja seda mõjutavad tegurid kahe õpetaja süsteemi ning ühe õpetaja süsteemi töökorralduslikes mudelites kahe lasteaia näitel. Töö hüpoteesiks oli, et kahe õpetaja süsteemi töökorralduslikus mudelis on õpetajate tööheaolu kõrgem, sest tööülesanded on jagatud kahe õpetaja vahel.

Uurimisküsimusteks olid:

1. Milline on lasteaiaõpetajate tööheaolu kohandatud WHO-5 skaalal ühe õpetaja süsteemi ja kahe õpetaja süsteemi töökorralduslikes mudelites kahe lasteaia näitel?
2. Millised tegurid mõjutavad lasteaiaõpetajate tööheaolu ühe õpetaja süsteemi ning kahe õpetaja süsteemi töökorralduslikes mudelites kahe lasteaia näitel?

Tulemused esitatakse uurimisküsimuste järgi viies alapeatükis tööheaolu mõjutavate tegurite kaupa.

4.1 Üldine tööheaolu

Esiteks sooviti teada, milline on õpetajate tööheaolu kohandatud WHO-5 skaalal ühe õpetaja süsteemi ja kahe õpetaja süsteemi töökorralduslikes mudelites. Tulemustest selgus, et ühe ja kahe õpetaja süsteemi vahel ei esinenud olulisi statistilisi erinevusi õpetajate tööheaolus (vt tabel 4). Ühe õpetaja süsteemis hindasid õpetajad end rõõmsamaks ($M=4,727$), aktiivsemaks ($M=4,818$) ning puhanumaks ($M=3,818$) kui kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad. Kahe õpetaja süsteemis tundsid õpetajad end rahulikumana ($M=4,222$). Igapäevaelu huvipakkuvuse osas olid erinevates süsteemides töötavate õpetajate keskmised hinnangud sarnased.

Hinnanguid omavahel võrreldes hindasid nii ühe õpetaja süsteemis kui ka kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad kõrgemalt aktiivsust, igapäevaelust huvi tundmist,

rõõmsameelsust ja rahulikkust kajastavaid väiteid, seevastu madalamalt hinnati end puhanuna tundmist.

Tabel 4. Hinnangud üldisele tööheaolule

Üldist tööheaolu käsitlevad väited	Töökorraldusmudel	SD	Mean	N	p-väärtus
Ma tunnen end rõõmsana	Ühe õpetaja süsteem	0,703	4,727	22	0,099
	Kahe õpetaja süsteem	0,767	4,333	18	
Ma tunnen end rahulikuna	Ühe õpetaja süsteem	1,053	4,182	22	0,897
	Kahe õpetaja süsteem	0,878	4,222	18	
Ma tunnen end aktiivsena	Ühe õpetaja süsteem	0,501	4,818	22	0,315
	Kahe õpetaja süsteem	0,778	4,611	18	
Ma tunnen end puhanuna	Ühe õpetaja süsteem	1,368	3,818	22	0,271
	Kahe õpetaja süsteem	0,979	3,389	18	
Mu igapäevaelu pakub mulle huvi	Ühe õpetaja süsteem	0,568	4,682	22	0,935
	Kahe õpetaja süsteem	0,594	4,667	18	

Märkused. SD - standardhälve; N- valimi suurus

4.2 Töötajaga seotud tegurid

Järgnevalt oli uurimisküsimuseks, et millised tegurid mõjutavad õpetajate tööheaolu ühe ning kahe õpetaja süsteemi töökorralduslikes mudelites kahe lasteaia näitel. Lähtuvalt uurimisküsimusest esitan tulemused tegurite kaupa.

Töötajaga seotud tegurite puhul võis täheldada statistiliselt olulist erinevust vaid hinnangus, milles kajastati oma tegevuse regulaarset hindamist ja analüüsimist, tulemustes ($p=0.039$). Tulemustest selgus, et kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad hindasid antud väidet kõrgemalt ($M=4.222$) kui ühe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad ($M=3.409$) (vt tabel 5). Teiste hinnangute osas statistiliselt olulist erinevust ei esinenud. Hinnanguid omavahel võrreldes hindasid nii ühe õpetaja süsteemis kui ka kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad kõrgemalt, et töö on motiveeriv, professionaalsete teadmiste täiendamist ning töö ja eraelu tasakaalu. Kahe õpetaja süsteemis hinnati kõrgemalt oma vaimse ja füüsilise tervise hoidmist ($M=4.056$).

Tabel 5. Hinnangud töötajaga seotud teguritele

Töötajaga seotud tegurid	Töökorraldusmudel	SD	Mean	N	p-väärtus
Ma pööran teadlikult tähelepanu oma vaimse ja füüsilise tervise hoidmisele	Ühe õpetaja süsteem	1,329	3,364	22	0,06
	Kahe õpetaja süsteem	0,802	4,056	18	
Mu töö motiveerib mind	Ühe õpetaja süsteem	0,858	4,455	22	0,702
	Kahe õpetaja süsteem	0,784	4,556	18	
Pean oluliseks oma professionaalsete teadmiste täiendamist	Ühe õpetaja süsteem	0,963	4,545	22	0,349
	Kahe õpetaja süsteem	0,428	4,778	18	
Hindan ja analüüsin regulaarselt oma tegevust	Ühe õpetaja süsteem	1,403	3,409	22	0,039
	Kahe õpetaja süsteem	0,878	4,222	18	
Ma oskan tasakaalustada töö ja eraelu	Ühe õpetaja süsteem	1,272	4	22	0,534
	Kahe õpetaja süsteem	0,878	4,222	18	

Märkused. SD - standardhälve; N- valimi suurus

4.3 Tööga seotud tegurid

Tööga seotud tegurite puhul võis täheldada statistiliselt olulist erinevust hinnangus, milles kajastati tööajal piisavalt aega ettevalmistusteks, tulemustest ($p=0,007$) (vt tabel 6).

Tulemustes selgus, et kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad hindasid antud väidet kõrgemalt ($M=3,778$), kui ühe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad ($M=2,682$). Teiste hinnangute osas statistilist erinevust ei esinenud. Hinnanguid omavahel võrreldes hindasid nii ühe õpetaja süsteemis kui ka kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad kõrgemalt tööülesannete selgelt määratlemist, kuid madalalt töö eest õiglase tasu saamist. Ühe õpetaja süsteemis hinnati kõrgemalt ressurside olemasolu rühmas, et toetada laste arengut ja õppimist ning töökorraldust, mis võimaldab arvestada laste individuaalsete vajadustega.

Tabel 6. Hinnangud tööga seotud teguritele

Tööga seotud tegurid	Töökorraldusmudel	SD	Mean	N	p-väärtus
Minu tööülesanded on	Ühe õpetaja süsteem	0,739	4,445	22	0,644
	Kahe õpetaja süsteem	0,907	4,333	18	

selgelt määratletud					
Mul on tööajal piisavalt aega ettevalmistusteks	Ühe õpetaja süsteem	1,323	2,682	22	0,007
	Kahe õpetaja süsteem	1,06	3,778	18	
Minu rühmas on piisavalt ressursse, et toetada laste arengut ja õppimist	Ühe õpetaja süsteem	0,883	4,273	22	0,197
	Kahe õpetaja süsteem	0,963	3,889	18	
Minu töökorraldus võimaldab arvestada laste individuaalsete vajadustega	Ühe õpetaja süsteem	1,214	3,995	22	0,631
	Kahe õpetaja süsteem	1,06	3,778	18	
Ma tunnen, et saan oma tööst õiglast tasu	Ühe õpetaja süsteem	1,532	3,409	22	0,861
	Kahe õpetaja süsteem	1,085	3,333	18	

Märkused. SD - standardhälve; N- valimi suurus

4.4 Suhted kolleegide ja meeskonnaga

Suhted kolleegide ja meeskonnaga teguri all võis täheldada statistiliselt olulist erinevust hinnangus milles kajastati rühmaliikmete rollide selget jaotamist, tulemustest ($p=0,027$) (vt tabel 7). Tulemustest selgus, et ühe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad hindasid väidet kõrgemalt ($M=4,773$), kui kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad ($M=4,278$). Teiste väidete osas statistiliselt olulist erinevust ei esinenud. Hinnanguid omavahel võrreldes hindasid nii ühe õpetaja süsteemis kui ka kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad kõrgemalt kolleegide toetust, rühma meeskonna head koostööd, konfliktide lahendamist, meeskonnas ühiste eesmärkide ja kokkulepitud reeglite alusel tegutsemist ning sisehindamises kaasamist ja tagasiside saamist.

Tabel 7. Hinnangud suhetele kolleegide ja meeskonnaga

Suhted kolleegide ja meeskonnaga	Töökorraldusmudel	SD	Mean	N	p-väärtus
Minu kolleegid toetavad mind	Ühe õpetaja süsteem	0,908	4,951	22	0,606
	Kahe õpetaja süsteem	0,856	4,444	18	
Rühma meeskonnas on hea koostöö	Ühe õpetaja süsteem	1,032	4,273	22	0,108
	Kahe õpetaja süsteem	0,575	4,722	18	
	Ühe õpetaja süsteem	1,02	4,227	22	0,115

Rühma meeskonnas lahendatakse konfliktid koheselt	Kahe õpetaja süsteem	0,594	4,667	18	
Minu rühma meeskond tegutseb ühiste eesmärkide ja kokkulepitud reeglite alusel	Ühe õpetaja süsteem	1,12	4,273	22	0,089
	Kahe õpetaja süsteem	0,548	4,778	18	
Ma tunnen, et olen sisehindamises kaasatud ning saan tagasisidet	Ühe õpetaja süsteem	1,002	4,364	22	0,867
	Kahe õpetaja süsteem	0,793	4,313	18	
Minu rühmaliikmete rollid on selgelt jaotatud	Ühe õpetaja süsteem	0,429	4,773	22	0,027
	Kahe õpetaja süsteem	0,895	4,278	18	

Märkused. SD - standardhälve; N- valimi suurus

4.5 Organisatsioonilised tegurid

Organisatsiooniliste teguritega seotud hinnangute puhul võis statistiliselt olulist erinevust leida mitmetes väidetes (vt tabel 8). Väites, mis on seotud töötingimuste, sealhulgas vahenditega, mis on piisavad töötegemiseks oli statistiline erinevus ($p=0,001$). Tulemustest selgus, et ühe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad hindasid antud väidet kõrgemalt ($M=4,727$), kui kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad ($M=3,889$). Statistiline erinevus leiti ka hinnangus, mis on seotud juhtkonna tunnustusega ($p=0,036$). Tulemustest selgus, et ühe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad hindasid antud väidet kõrgemalt ($M=4,727$), kui kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad ($M=3,778$). Samuti on statistiline erinevus hinnangus, mis on seotud lasteaiasisese koostöö hästi korraldamisega ($p=0,005$). Tulemustest selgus, et ühe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad hindasid antud väidet kõrgemalt ($M=4,591$), kui kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad ($M=3,778$). Hinnanguid omavahel võrreldes hindasid nii ühe õpetaja süsteemis kui ka kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad kõrgemalt juhtkonna toetust, kui tekib küsimusi, samuti väidet, et juhtkond kuulab minu arvamust. Samuti hinnati kõrgelt võimalust areneda tööalasel professionaalselt ning juhtkonna selgitusi organisatsioonis tehtavate töökorralduse muudatuste osas.

Tabel 8. Hinnangud organisatsioonilistele teguritele

Organisatsioonilised tegurid	Töökorraldusmudel	SD	Mean	N	p-väärtus
Juhtkond toetab mind, kui tekib küsimusi	Ühe õpetaja süsteem	0,528	4,773	22	0,072
	Kahe õpetaja süsteem	0,778	4,389	18	
Tunnen, et juhtkond kuulab minu arvamust	Ühe õpetaja süsteem	0,658	4,636	22	0,116
	Kahe õpetaja süsteem	0,752	4,278	18	
Töötingimused, sealhulgas vahendid, on piisavad töö tegemiseks	Ühe õpetaja süsteem	0,631	4,727	22	0,001
	Kahe õpetaja süsteem	0,676	3,889	18	
Ma saan juhtkonnalt tunnustust	Ühe õpetaja süsteem	0,555	4,727	22	0,036
	Kahe õpetaja süsteem	0,594	4,333	18	
Mul on tööalaselt võimalus areneda professionaalselt	Ühe õpetaja süsteem	0,456	4,727	22	0,717
	Kahe õpetaja süsteem	0,594	4,667	18	
Lasteaiasisene koostöö on hästi korraldatud	Ühe õpetaja süsteem	0,666	4,591	22	0,005
	Kahe õpetaja süsteem	1,06	3,778	18	
Juhtkond selgitab organisatsioonis tehtavaid töökorralduse muudatusi	Ühe õpetaja süsteem	0,631	4,727	22	0,189
	Kahe õpetaja süsteem	0,705	4,444	18	

Märkused. SD - standardhälve; N- valimi suurus

5 Arutelu

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada kohandatud WHO-5 heaoluindeksi abil lasteaiaõpetajate tööheaolu ja seda mõjutavad tegurid kahe õpetaja süsteemi ning ühe õpetaja süsteemi töökorralduslikes mudelites kahe lasteaia näitel.

Töö esimeseks uurimisküsimuseks oli, milline on lasteaiaõpetajate tööheaolu kohandatud WHO-5 skaalal ühe õpetaja süsteemi ja kahe õpetaja süsteemi töökorralduslikes mudelites kahe lasteaia näitel. Tulemustest ilmnes, et statistiliselt olulisi erinevusi ühe ja kahe õpetaja süsteemis töötavate õpetajate tööheaolule antud hinnangutes ei esinenud. Antud tulemustest võib järeldada, et töökorraldusmudel ei mõjuta otseselt õpetajate tööheaolu ning tööheaolu mõjutavad muud tegurid, nagu töötajaga seotud tegurid, tööga seotud tegurid, kolleegide ja meeskonnaga seotud tegurid ning organisatsioonilised tegurid (Piirsalu-Kivihall, 2020). Sellest tulenevalt on oluline, et õpetaja pööraks teadlikult tähelepanu enese tööheaolu hoidmisele ja toetamisele (Kutsestandard, 2025). Isiklik heaolu ja ressursid on tööheaolus olulised ning mida kõrgemad need on, seda tulemuslikum on ka töö ja suurem on motivatsioon (Väli, 2021).

Teine uurimisküsimus käsitles tegureid, mis mõjutavad lasteaiaõpetajate tööheaolu ühe õpetaja süsteemis ning kahe õpetaja süsteemi töökorralduslikes mudelites kahe lasteaia näitel. Antud töös käsitleti nelja erinevat tegurit, millest esimeseks on töötaja endaga seotud tegurid (Piirsalu-Kivihall, 2020), mille alla kuuluvad vaimne ja emotsionaalne heaolu, õpetaja haridutase (Atmaca, *et al.*, 2020), ning ajaplaneerimine (OECD, 2025b). Ühe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad hindavad ja analüüsivad oma tegevust regulaarsemalt, kui kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad, kuid vaimse ja füüsilise tervise hoidmist hinnatakse kahe õpetaja süsteemis kõrgemalt. Oma tegevuse pidev analüüsimine tõstab tööheaolu, sest reflekteerides saab pöörata tähelepanu oma psühholoogilistele, füüsilistele ja sotsiaalsetele piiridele (Väli, 2021) ning seejärel täiendada enda teadmisi (Atmaca *et al.*, 2020) või tegeleda isikliku tööheaolu hoidmisega. Töötaja endaga seotud tegurid hindasid mõlemas süsteemis töötavad õpetajad kõrgemalt töö motiveeritust, professionaalsete teadmiste täiendamist ning töö ja eraelu tasakaalu. Selleks, et õpetaja tunneks end tööl hästi on oluline, et ta oleks motiveeritud, ning motivatsiooni tõstab tasakaal töö- ja eraeluliste kohustuste vahel (Heikka, Kahila, Pitkäniemi, & Hujala, 2021). Samuti on oluline professionaalsete teadmiste täiendamine, mis tõstab enesekindlust tööl (OECD, 2019) ja kvalifikatsiooni omamine tagab kindla lepingulise staatuse (European Commission: European Education and Culture Executive Agency, 2025).

Uuringus tuli välja, et tööga seotud tegurites on kõige suurem erinevus erinevates töökorraldusmudelites tööajal õppe- ja kasvatustegevuseks ettevalmistuste tegemises. Kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad hindasid, et neil on tööajal rohkem aega ettevalmistusteks, mis on oluliseks tööheaolu mõjutajaks, sest nii tekib töö- ja eraelu vaheline tasakaal (Heikka, Kahila, Pitkäniemi, & Hujala, 2021) ning õpetajal on rohkem puhkeaega. Mõlemas süsteemis töötavad õpetajad hindasid, et töötasu ei ole õiglane ning see mõjutab tööheaolu, sest madalad palgad põhjustavad rahulolematust, läbipõlemist ning töötajate lahkumist (OECD, 2025b). Selleks, et tööheaolu tõsta, tuleks jälgida, et tööülesanded oleks selgelt määratletud ning rühmas oleks olemas vajalikud ressursid.

Samuti on oluliseks tööheaolu mõjutajaks suhted kolleegide ja meeskonnaga, uurimus tulemustest selgus, et ühe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad leiavad, et rühma liikmete rollid on selgemalt jaotatud, see tõstab tööheaolu, sest meeskondadel on koostöö tõhusam (Bilz *et al.*, 2022). Suhted kolleegide ja meeskonnaga on mõlemas süsteemis hinnatud kõrgeks õpetajate poolt, see on oluline tööheaolu tõstja, sest hea meeskonnatöö tõstab õpetajate arengut ja enesekindlust (OECD, 2025b).

Tööheaolu oluliseks mõjutajaks on ka organisatsioonilised tegurid. Antud uurimuses hindasid ühe õpetaja süsteemis ja kahe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad kõige suurema erinevusega organisatsioonilisi tegureid. Ühe õpetaja süsteemis töötavad õpetajad leidsid, et eelkõige töötingimused, juhtkonna tunnustus ja lasteaia sisene koostöö on tööheaolu mõjutajateks. Õpetaja töö tunnustamine on oluline, sest see aitab vähendada töölt lahkumist (OECD, 2025a). Samuti koostöö lasteaia siseselt tõstab tööheaolu, sest igapäevaselt tehakse koostööd erinevate töötajatega (European Commission, 2021). Koostöö aitab tõsta laste alushariduse kvaliteeti ja õpetajate tööheaolu. Juhtkonna igapäevane koostöö õpetaja ja töötajatega on oluline tööheaolu tõstja (OECD, 2025b).

Bakalaureusetöös oli hüpoteesiks, et kahe õpetaja mudelis on lasteaiaõpetajate tööheaolu kõrgem, sest õpetaja tööülesanded on jagatud kahe õpetaja vahel. Antud uurimuses selgus, et tööheaolu ei sõltu töökorraldusmudelitest, vaid peamiseks mõjutajateks on tegurid, mille läbi saab tööheaolu tõsta, kuid peamiseks tööheaolu mõjutajaks on õpetaja ise ning seejärel kolleegid, organisatsioon, meeskond ning juhtkond.

Töö praktiline väärtus on autori arvates, et antud töös on esmane ja süstemaatiline ülevaade õpetajate tööheaolust ja sellega seotud teguritest, mis annavad uuritud lasteaedadele, kui ka teistele lasteaedadele ülevaate tööheaolu edendamisel. Varasemalt ei ole uuritud tööheaolu mõlemas töökorralduslikus mudelis ning antud töö annab ülevaate tööheaolust mõlemas mudelis läbi õpetajate ja abiõpetajate hinnangute. Lisaks on võimalik lasteaedadel nende tulemuste toel kavandada tööheaoluga seotud lähenemiste ülevaatamist ja täiendamist. Lasteaia juhtkond saab antud uurimistöö küsimustiku alusel hinnata ja parendada õpetajate ning abiõpetajate tööheaolu.

Töö piiranguna võib välja tuua autori vähene kogemus kvantitatiivsete uuringute läbiviimisel. Teiseks piiranguks oli uuringu läbiviimisel kahe lasteaia kasutamine ning sellest tulenevalt väike vastajate arv. Tulevikus võiks kordusuuringus laiendada lasteaedade ja õpetajate ja abiõpetajate arvu.

6 Tänusõnad

Tänan kõiki õpetajaid ja abiõpetajaid, kes osalesid küsimustikule vastamises ja piloteerimises. Tänan bakalaureusetöö juhendajat Tiina Petersoni asjatundliku juhendamise, tagasiside ja väärtuslike nõuannete eest.

7 Autorsuse kinnitus

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

Kären Kleesmaa

/allkirjastatud digitaalselt/

11.05.2026

Kasutatud kirjandus

- Alusharidusseadus. (2025). *Riigi Teataja I, 01. 01.2023, 1.*
<https://www.riigiteataja.ee/akt/AHS>
- Atmaca, C., Rizaoglu, F., Türkdogan, T., & Yayli, D. (2020). An emotion focused approach in predicting teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education, 90.*
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103025>
- Beilmann, M., & Rämmer, A. (2025). *Valimi moodustamine.* <https://samm.ut.ee/valimi-moodustamine/>
- Bilz, L., Fischer, S.M., Hoppe-Herfurth, A.-C., & John, N. (2022). *A consequential partnership: The association between teachers' well-being and students' well-being and the role of teacher support as mediator, 264–275.* <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000497>
- European Commission: European Education and Culture Executive Agency. (2025). *Key data on early childhood education and care in Europe 2025 – Eurydice report.* Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bcce2c3d-d93f-11ef-be2a-01aa75ed71a1/language-en4>
- European Commission. (2021). Alusharidus ja lapsehoid: Kuidas värvata, koolitada ja motiveerida kõrgelt kvalifitseeritud töötajaid - Lõpparuanne. Haridus- ja Teadusministeerium. https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-07/alusharidus_ja_lapsehoid._kuidas_varvata_koolitada_ja_motiveerida_korgelt_kvalifitseeritud_tootajaid.pdf
- Hallikas, A. (2015). *Personali töökorraldus lasteaias ühe õpetaja mudeli näitel* [magistritöö, Tallinna ülikool]. ETERA.
<https://www.etera.ee/zoom/4155/view?page=1&p=separate&tool=info>
- Haridus- ja Teadusministeerium. (2026). *Kvaliteedi juhtimine alus, põhi- ja keskhariduses.* <https://www.hm.ee/uldharidus-ja-noored/opetaja-koolijuht-ja-kooli-pidaja/kvaliteedi-juhtimine-alus-pohi-ja>
- Heikka, J., Kahila, S., Pitkäniemi, H., & Hujala, E. (2021). *Teachers' time for planning, assesment and development connected to staff well-being in early childhood education.* <https://doi.org/10.5772/intechopen.99103>
- VKasela, Ä. (2018). *Lastevanemate hinnang koolieelse lasteasutuse töökorralduslikele mudelitele ja kasvukeskkonna kvaliteedile* [magistritöö, Tartu Ülikool]. Dspace.
<https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/4012f117-3cbd-4bbd-b4e4-bbf4221093fd/content>

- Kollo, P. (2022). *Lasteiaiaõpetajate motivatsiooni ja töörahulolu mõjutavad tegurid Tallinna Lasnamäe lasteaedade näitel*. [bakalaureusetöö, Tartu Ülikool]. DSpace.
<https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/8a149b00-a05e-4604-b445-976c5f7d8cf0/content>
- Kutsestandard. Õpetaja, tase 6. (2025).
https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11373093?from=viimati_kinnitatud
- Kwon, KA., Jang, S., Ford, T.G., Chappel, J. (2025). Developing and Validating a Comprehensive Measure of Early Childhood Teacher Working Conditions and their Associations with Well-Being and Turnover Intent. *Early Childhood Educational Journal*.
<https://doi.org/10.1007/s10643-025-01917-8>
- Linnu, A. (2021). *Lasteiaiaõpetajate hinnangud ühe õpetajaga töömudeli eeliste ja miinuste kohta Viljandi maakonna näitel* [bakalaureusetöö, Tartu Ülikool]. DSpace.
<https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/5ae9f3e7-8f48-4c13-a212-d0b73dcf3c9a/content>
- Meeskonnas olevate konfliktide vahendamise 101: Samm-sammuline juhend kuidas juhtida vestlust kahe tülitseva töötaja vahel (2025, 28. juuli). Sisecosmos Treeningud OÜ.
<https://juhtimiskiirendi.ee/konfliktide-lahendamine-meeskonnas/>
- Mikser, R., Veisson, M., Tuul, M., Õun, T., & Kööp, K. (2020). Preschool teachers' evaluations and explanations to changes in their work related difficulties: Professionalisation as a symbolic capital. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 8(1), 128–155.
<https://doi.org/10.12697/eha.2020.8.1.06>
- Mo, S. (2024). Teacher Well-Being: A Literature Review. *Proceedings of the 5th International Conference on Education Innovation and Philosophical Inquiries*, 326-337.
10.54254/2753-7048/54/20241620
- Mägi, E. (2024). Ühe õpetaja töökorralduslikul mudelil töötavate õpetajate arvamus enda vaimsest, emotsionaalsest ja füüsilisest tervisest [bakalaureusetöö, Tartu Ülikool]. DSpace.
<https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/2ab475f3-f010-431a-ba2f-b29e46dd8dac/content>
- OECD. (2025a). *Results from TALIS 2024: The State of Teaching, TALIS*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/90df6235-en>
- OECD (2025b), *Quality Early Childhood Education: The Key to Prosperity and Well-Being*, International Summit on the Teaching Profession, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/cd5ca149-en>

- OECD (2019), TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners, TALIS, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Penttinen, V., Pakarinen E., von Suchodoletz, A., & Lerkkanen, M.K. (2020). Relations between Kindergarten Teachers' Occupational Well-Being and the Quality of Teacher-child Interactions. *Early Education and Development*, 31(7), 994-1010. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1785265>
- Piirsalu-Kivihall, K. (2020, 18.mai). Tööheaolu kaugtööl. *Terviseinfo.ee*. Tervise Arengu Instituut. https://www.terviseinfo.ee/images/T%C3%B6%C3%B6heaolu_kaugt%C3%B6%C3%B6.pdf
- Pöder, A. (2020). *Lasteaiaõpetaja abide roll, koostöövõimalused õpetajatega ning koolitusvajadus Valgamaa lasteaia näitel* [bakalaureusetöö, Tartu Ülikool]. DSpace. <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/85b17b1a-6ebb-4b6a-b6ef-bc96bdab52f4/content>
- Ranta, S., Heiskanen, N., Heiskanen, N., & Syrjämäki, M. (2023). Teamwork as a cornerstone of a child's educational support in early childhood education and care. *Journal of Early Childhood Education Research*, 12(2), 158-178. <https://doi.org/10.58955/jecer.121462>
- Salumaa, T., Talvik, M. & Saarniit, A. (2007). *Strateegiline juhtimine ja sisehindamine lasteaias*. Tallinn: Merlecons ja Ko OÜ.
- Sisask, M., & Värnik, A. (2023, veebr). Kuidas mõtestada vaimset tervist ja heaolu. *Eesti inimarengu aruanne 2023: Vaimne tervis ja heaolu*. SA Eesti Koostöö Kogu, lk 12-23. <https://inimareng.ee/eesti-inimarengu-aruanne-2023-sissejuhatus/#kuidas-motestada-vaimset-tervist-ja-heaolu>
- Soon, A. (2019). *Õpetajate ja assistentide arvamus ühe õpetaja süsteemi töökorraldusest ühe Harjumaa lasteaia näitel* [magistritöö, Tallinna Ülikool]. ETERA. <https://www.etera.ee/zoom/59075/view?page=2&p=separate&search=%C3%95petajate%20ja%20assistentide%20arvamus%20%C3%B6he%20%C3%B5petaja%20s%C3%BCsteemi%20t%C3%B6%C3%B6korraldusest%20%C3%B6he%20Harjumaa%20lasteaia%20n%C3%A4itel&hlid=489332920&tool=search&view=0,311,1402,763>
- Spilt, J. L., Koomen, H. M. Y., & Jak, S. (2021). *A consequential partnership: Teacher well-being and student outcomes*. 79–89. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000497>
- Udumets, A. (2017). *Koolieelse lasteasutuse personali rahulolu ühe õpetaja töökorraldusliku mudeliga* [bakalaureusetöö, Tallinna ülikool]. ETERA. <https://www.etera.ee/zoom/32124/view?page=1&p=separate&tool=info>

Vapper, T. (2025, 17. juuni). Õpetaja abidest ja assistentidest saavad sügisel abiõpetajad. *Õpetajate Leht*. <https://www.opleht.ee/2025/06/opetaja-abidest-ja-assistentidest-saavad-sugisel-abiopetajad/>

Vijar, A. (2024). *Lasteaiaõpetaja ja tugispetsialisti koosõpetamise kogemused kaasava hariduse rakendamisel* [bakalaureusetöö, Tartu Ülikool]. Dspace.
<https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/cdae4216-8a09-4b0a-9fd4-2dfb5057d52d/content>

Väli, I. (2021). Töötajate tööheaolu mõjutavad tegurid muutunud kaugtöö kontekstis. [magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool]. Digikogu.
<https://digikogu.taltech.ee/et/item/64de4d63-2e4a-4798-a887-28ccaf5694eb>

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

Lisad

Lisa 1. Lõputöö küsimustik

Lugupeetud lasteaiaõpetaja!

Olen Tartu Ülikooli koolieelse lasteasutuse õpetaja õppekava kolmanda kursuse tudeng ja koostan bakalaureusetööd teemal "*Lasteaiaõpetajate subjektiivne tööheaolu ja seda mõjutavad tegurid erinevates töökorralduse mudelites kahe lasteaia näitel*".

Töö eesmärgiks on WHO-5 heaoluindeksist lähtuvalt koostatud ja kohandatud küsimustiku abil analüüsida, milline on lasteaiaõpetajate tööheaolu ja seda mõjutavad tegurid ühe ning kahe õpetaja süsteemis.

Uuringus osalemiseks palun vastata küsimustikule, selle täitmine võtab aega umbes 10 minutit.

Vastamine on anonüümne ning vastuseid kasutatakse vaid uuringu tulemustes.

Aitäh, et olete nõus vastama!

1. Kui vana te olete?

Tekstiväli

2. Mitu aastat olete töötanud lasteaia õpetajana?

Tekstiväli

3. Milline on teie haridustase?

- a. Keskkharidus
- b. Kutseharidus
- c. Kõrgharidus (Bakalaureus)
- d. Magistrikraad
- e. Inne: *Tekstiväli*

4. Milline on teie kvalifikatsiooni vastavus nõuetele?

- a. Minu kvalifikatsioon vastab alushariduse õpetaja kvalifikatsiooninõuetele
- b. Minu kvalifikatsioon vastab alushariduse abiõpetaja kvalifikatsiooninõuetele
- c. Minu kvalifikatsioon ei vasta kvalifikatsiooninõuetele

5. Millises töökorralduse mudelis töötate?

- a. Ühe õpetaja süsteem
- b. Kahe õpetaja süsteem

6. Mitu last on rühmas igapäevaselt õpetaja või abiõpetaja kohta (suhtarv)?

- a. 5-8

- b. 9-10
- c. 10-12
- d. Inne: *Tekstiväli*

Üldine tööheaolu (WHO-5 skaala)

Palun märkige iga väite juures vastuse number 1–5 vastavalt sellele, kui lähedane see on Teie enesetundele viimase kahe nädala jooksul (1-ei nõustu üldse ... 5-nõustun täielikult):

- 7. Ma tunnen end rõõmsana.
- 8. Ma tunnen end rahulikuna.
- 9. Ma tunnen end aktiivsena.
- 10. Ma tunnen end puhanuna.
- 11. Mu igapäevaelu pakub mulle huvi.

Töötajaga seotud tegurid

Palun hinnake iga väidet skaalal 1-5:

- 12. Ma pööran teadlikult tähelepanu oma vaimse ja füüsilise tervise hoidmisele.
- 13. Mu töö motiveerib mind.
- 14. Pean oluliseks oma professionaalsete teadmiste täiendamist.
- 15. Hindan ja analüüsin regulaarselt oma tegevust.
- 16. Ma oskan tasakaalustada töö ja eraelu.

Tööga seotud tegurid

Palun hinnake iga väidet skaalal 1-5:

- 17. Minu tööülesanded on selgelt määratletud.
- 18. Mul on tööajal piisavalt aega ettevalmistusteks.
- 19. Minu rühmas on piisavalt ressursse, et toetada laste arengut ja õppimist.
- 20. Minu töökorraldus võimaldab arvestada laste individuaalsete vajadustega.
- 21. Ma tunnen, et saan oma töö eest õiglast tasu.

Suhted kolleegide ja meeskonnaga

Palun hinnake iga väidet skaalal 1-5:

22. Minu kolleegid toetavad mind.
23. Rühma meeskonnas on hea koostöö.
24. Rühma meeskonnas lahendatakse konfliktid koheselt.
25. Minu rühma meeskond tegutseb ühiste eesmärkide ja kokkulepitud reeglite alusel.
26. Ma tunnen, et olen sisehindamises kaasatud ning saan tagasisidet.
27. Minu rühmaliikmete rollid on selgelt jaotatud.

Organisatsioonilised tegurid

Palun hinnake iga väidet skaalal 1-5:

28. Juhtkond toetab mind, kui tekib küsimusi.
29. Tunnen, et juhtkond kuulab minu arvamust.
30. Töötingimused, sealhulgas vahendid, on piisavad töö tegemiseks.
31. Ma saan juhtkonnalt tunnustust.
32. Mul on tööalaselt võimalus areneda professionaalselt.
33. Lasteaiasisene koostöö on hästi korraldatud.
34. Juhtkond selgitab organisatsioonis tehtavaid töökorralduse muudatusi.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kären Kleesmaa,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Lasteaiaõpetajate tööheaolu ja seda mõjutavad tegurid erinevates töökorralduse mudelites kahe lasteaia näitel“, mille juhendaja on Tiina Peterson, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi ADA kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi ADA 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.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Kären Kleesmaa
11.05.2026