

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Narva kolledž
Õppekava „Koolieelse lasteasutuse õpetaja mitmekeelses õppekeskkonnas“

Merle Lill

**KOLLEEGIDE TOETUSE JA KOOSTÖÖ ROLL ALUSTAVA
LASTEAIASÕPETAJA MOTIVATSIOONI TOETAMISEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Anu Leuska, MSc

Narva 2026

Kinnitus

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

Merle Lill

/allkirjastatud digitaalselt/

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Merle Lill,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Kollegide toetuse ja koostöö roll alustava lasteaiaõpetaja motivatsiooni toetamisel”, mille juhendaja on Anu Leuska, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada Tartu Ülikooli digitaalarhiivi kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
2. annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, 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.

Merle Lill

11.05.2026

SUMMARY

The Role of Colleague Support and Collaboration in Supporting the Motivation of Beginning Kindergarten Teachers

The aim of this study is to identify the factors that influence the work motivation of novice kindergarten teachers, as well as the perceptions of experienced teachers regarding their role in supporting beginning teachers. While previous research has highlighted the importance of support and mentoring, less is known about how beginning teachers themselves experience support and what they expect from colleagues and management. Since the first years of teaching can be challenging, support plays an important role in shaping motivation and professional development.

The research involved thirteen kindergarten teachers, including seven beginning teachers and six experienced teachers. Semi-structured interviews were conducted, transcribed, anonymized and analyzed based on the research questions.

Based on the aim of the study, the questions are:

1. What factors influence and shape the work motivation of beginning kindergarten teachers?
2. What kind of professional support do beginning teachers expect from colleagues and management?
3. How do experienced kindergarten teachers perceive their role in supporting beginning colleagues and their motivation?
4. What are the similarities and differences in the expectations of novice and experienced teachers regarding colleague support and collaboration

Results showed that the work motivation of beginning teachers is strongly influenced by the work environment and relationships with colleagues. Supportive teamwork, positive feedback and a sense of belonging were important motivating factors. In addition, working with children and seeing their development provided strong motivation.

At the same time, motivation was reduced by high workload, lack of time, insufficient support and challenging situations at work. Beginning teachers highlighted the need for clear guidance, practical support and mentoring. However, mentoring was not consistently available in all kindergartens.

Experienced teachers considered their role important in supporting beginning colleagues by offering practical help, sharing experiences and providing emotional support. However, lack of time was seen as a major barrier to effective collaboration.

The author suggests improving mentoring systems and ensuring consistent support for beginning teachers. Strengthening collaboration and providing clear guidance could help increase motivation and support teachers' professional development.

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	7
1. KOLLEEGIDE TOETUSE JA KOOSTÖÖ ROLL ALUSTAVA LASTEIAIAÕPETAJA MOTIVATSIOONI TOETAMISEL.....	9
1.1 Alustava lasteiaiaõpetaja töösse sisseelamine.....	9
1.2 Töömotivatsiooni olemus ja kujunemine.....	11
1.3 Kogenud kolleegide roll ja koostöö alustava lasteiaiaõpetaja toetamisel.....	12
2. UURIMISTÖÖ METOODIKA.....	15
2.1 Uurimistöö eesmärk ja uurimisküsimused.....	15
2.2 Uurimistöö metoodika valik ja andmete kogumine.....	15
2.3 Valimi moodustamine ja kirjeldus.....	17
2.4 Uurimistöö kirjeldus ja andmeanalüüs.....	18
3. UURIMISTÖÖ TULEMUSED.....	20
3.1 Alustavate lasteiaiaõpetajate töömotivatsiooni mõjutavad tegurid.....	20
3.2 Alustavate lasteiaiaõpetajate tööalase toe vajadused.....	22
3.3 Kogenud lasteiaiaõpetajate roll alustavate lasteiaiaõpetajate toetamisel.....	24
3.4 Alustavate ja kogemustega lasteiaiaõpetajate arusaamade võrdlus koostöö ja toetamise osas.....	26
ARUTELU.....	29
KOKKUVÕTE.....	33
KASUTATUD KIRJANDUS.....	35
LISAD.....	38
Lisa 1. Intervjuu küsimused alustavatele õpetajatele.....	38
Lisa 2. Intervjuu küsimused kogenud õpetajatele.....	39

SISSEJUHATUS

Alustava lasteaiaõpetajana tööle asumine on keeruline ja vastutusrikas protsess, mis eeldab kohanemist uue keskkonna, kolleegide ning mitmekesiste tööülesannetega. Lisaks erialastele teadmistele ja oskustele on alustava õpetaja tööedukuse seisukohalt oluline ka toetav töökeskkond, mis soodustab motivatsiooni ja loob eeldused professionaalseks eneseteostuseks. Õpetaja töomotivatsioon mõjutab otseselt tema pühendumust, töö kvaliteeti ning valmisolekut panustada meeskonnatöösse ja lasteaia arengusse.

Varasemad uuringud (Kollo, 2022; Pöder, 2023) on näidanud, et alustavate õpetajate jaoks on oluliseks väljakutseks suur töökoormus, vähene toetus kolleegide ja juhtkonna poolt ning puudulik mentorlus. Need tegurid võivad mõjutada õpetaja motivatsiooni ja viia varajase lahkumiseni haridussüsteemist. Sarnaseid järeldusi on leitud ka rahvusvahelistest uuringutest, kus rõhutatakse mentorluse ja professionaalse toetuse olulisust alustava õpetaja heaolu ja motivatsiooni säilitamisel (Mosley & McCarthy, 2023; Shank, 2023; OECD, 2019).

Ryan ja Deci (2000) enesemääratlusteooria kohaselt kujuneb sisemine motivatsioon siis, kui on täidetud kolm põhivajadust: autonoomia, kompetentsus ja seotus teistega. Autonoomia tähendab võimalust teha otsuseid ja valida tegutsemisviise, kompetentsus viitab tunde, et inimene on oma töös pädev ja edukas, ning seotus tähendab kuuluvus- ja koostöötunnet teiste inimestega. Kui need vajadused on rahuldatud, tajub õpetaja oma tööd tähendusliku ja motiveerivana.

Alustavad lasteaiaõpetajad kogevad sageli töomotivatsiooni langust seoses kohanemiskustega uues töökeskkonnas ning vähese toetusega kolleegide või juhtkonna poolt. Toetava töökeskkonna, mentorluse ja professionaalse juhendamise puudumine võib põhjustada stressi, töörahulolu vähenemist ning isegi varajast lahkumist haridussüsteemist (Kasak, 2024).

Vaatamata varasematele uuringutele puudub terviklik ülevaade sellest, milliseid toetuse ja koostöö vorme peavad alustavad lasteaiaõpetajad ise kõige olulisemaks ning kuidas tajuvad kogenud õpetajad oma rolli alustavate kolleegide toetamisel ja nende töomotivatsiooni

kujunemisel. Seetõttu on oluline uurida, millised tegurid toetavad alustavate õpetajate töömotivatsiooni ning millist rolli mängib selles kolleegide vaheline koostöö.

Käesoleva uurimistöö teema valik on ajendatud ka autori isiklikust kogemusest lasteaiaõpetajana tööle asumisel, mil töömotivatsiooni langust mõjutasid ebapiisav juhendamine, selgete tööjuhiste puudumine ning vähene tugivõrgustik. Isiklik kogemus suurendas huvi uurida, millised tegurid toetavad alustavate õpetajate töömotivatsiooni ning kuidas saab kolleegide vaheline koostöö seda protsessi toetada.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada alustavate lasteaiaõpetajate töömotivatsiooni mõjutavad tegurid ja kogenud õpetajate arusaamad oma rollist alustavate õpetajate toetamisel.

Eesmärgist lähtuvad uurimisküsimused on järgmised:

1. Millised tegurid mõjutavad ja kujundavad alustavate lasteaiaõpetajate töömotivatsiooni?
2. Millist tööalast toetust ootavad alustavad õpetajad kolleegidelt ja juhtkonnalt?
3. Kuidas tajuvad kogenud lasteaiaõpetajad oma rolli alustavate kolleegide toetamisel ja nende motivatsiooni kujunemisel?
4. Millised on sarnasused ning erinevused alustavate ja kogenud õpetajate ootustes seoses kolleegide toetuse ja koostööga?

Uurimistöö koosneb teoreetilisest ja empiirilisest osast. Teoreetilises osas käsitletakse töömotivatsiooni olemust, alustava õpetaja kohanemist töökeskkonnaga ning kolleegide toetuse ja koostöö rolli. Empiirilises osas kirjeldatakse uurimismeetodit, valimit ja andmete analüüsi ning esitatakse uuringu tulemused ja arutelu.

1. KOLLEEGIDE TOETUSE JA KOOSTÖÖ ROLL ALUSTAVA LASTEIAIAÕPETAJA MOTIVATSIOONI TOETAMISEL

Käesolevas peatükis käsitletakse alustava õpetaja mõistet, töösse sisseelamist, töömotivatsiooni olemust ja kujunemist ning kolleegide rolli alustava õpetaja toetamisel. Tähelepanu pööratakse sellele, kuidas tööle asumine, motivatsiooni kujunemine ja kolleegide vaheline koostöö on omavahel seotud ning mõjutavad alustava õpetaja toimetulekut ja ametialast arengut.

1.1 Alustava lasteiaiaõpetaja töösse sisseelamine

Erinevates teadusallikates nimetatakse alustavat õpetajat erinevalt. Mõnedes uuringutes peetakse alustavaks õpetajaks õpetajat, kelle töökogemus on kuni kolm aastat, teistes aga kuni viis aastat (Ingersoll & Strong, 2011). Eesti kontekstis on põhikooli ja gümnaasiumi õpetajatele välja töötatud Haridus- ja Teadusministeeriumi karjäärimudel, kus alustavaks õpetajaks loetakse õpetajat, kes on tööl olnud alla kolme aasta (Haridus- ja Teadusministeerium, 2026). Antud mudeli eesmärgiks on toetada õpetajate arengut ning väärtustada õpetajatööd (Haridus- ja Teadusministeerium, 2026). Uus mudel kehtib põhikooli ja gümnaasiumi kooliõpetajatele alates 1. märtsist 2026. a. Töö autor ei ole leidnud lasteiaiaõpetajate puhul Eesti allikatest selget karjäärimudelit, kus oleks määratletud alustava õpetaja staatust.

Alustava õpetaja tööalaseid vajadusi ja arenguetappe aitab mõista Berliner (1988) professionaalse arengu teooria. Berliner (1988) õpetaja professionaalse arengu teooria kohaselt läbib õpetaja oma tööelus mitmeid arenguetappe: alustav õpetaja (1. aasta), edasijõudnud algaja õpetaja (2.–3. aastal), kompetentne õpetaja (3.–4. aastal), vilunud õpetaja (4.–5. aastal) ja ekspert (peale 5. aastat).

Algaja õpetaja tugineb peamiselt reeglitele ja juhenditele ning tal puuduvad veel kogemused, mis võimaldaksid keerulistes olukordades paindlikult tegutseda. Seetõttu on algaja õpetaja töö sageli seotud ebakindluse, suure vaimse koormuse ning pideva juhendamise ja toetuse vajadusega (Berliner, 1988). Teadusuuringud rõhutavad, et karjääri alguses vajab õpetaja

esimestel tööaastatel rohkem tuge ja juhendamist (Remmik, et al., 2015; Feiman-Nemser, 2000).

Töösse sisseelamine lasteaias hõlmab mitut paralleelset protsessi, sealhulgas organisatsioonikultuuri ja struktuuri tundmaõppimist, koostöösuhete kujunemist kolleegidega ning ametialaste ootuste ja töökorralduse mõistmist (Remmik, et al., 2015). Algaja õpetaja igapäevatöö ei piirdu üksnes õppetegevuste läbiviimisega vaid hõlmab tegevuste kavandamist, jälgimist ja dokumenteerimist, sobiva keskkonna loomist, suhtlust lapsevanematega, meeskonnatöös osalemist, analüüsimist, riskide ja võimaluste märkamist ning toetava ja usaldusväärse õhkkonna loomist (Haridus- ja Noorteamet, 2020).

Õpetajate ülesandeks on ka sotsiaalsete oskuste kujundamise toetamine, et arendada lapse eneseväljendus- ja koostööoskust. Õpetaja on oma rühma spetsialist, kes jälgib ja analüüsib järjepidevalt laste vajadusi, huve ja rühma keskkonda ning otsib parimaid viise iga lapse individuaalse õpitee toetamiseks. Lasteaiaõpetaja töö eripäraks on mitmekesine ja vastutusrikas roll, mis hõlmab lisaks laste õpetamisele ja kasvatamisele ka tihedat koostööd lapsevanematega, meeskonnatööd tugispetsialistidega ning dokumentatsiooni täitmist (Haridus- ja Noorteamet, 2020).

Uuringud on näidanud, et alustavad õpetajad kogevad sageli suurt töökoormust, stressi ning ebakindlust, mis on seotud kõrgete ootuste ja suure vastutusega (Feiman- Nemser, 2000). Töösse sisseelamise periood mõjutab oluliselt õpetaja hoiakuid töö suhtes ning kujundab tema töömotivatsiooni esimestel tööaastatel (Feiman-Nemser, 2000). Toetav ja koostöine töökeskkond suurendab õpetaja enesekindlust, tööga rahulolu ning valmisolekut panustada meeskonnatöösse, samas kui vähene toetus võib vähendada töömotivatsiooni (Remmik, et al., 2015).

Berlineri (1988) käsitluse kohaselt on professionaalse arengu edendamiseks oluline, et algajal õpetajal oleks võimalus õppida kogemustest ning saada regulaarset tagasisidet kogenumatelt kolleegidelt.

1.2 Töömotivatsiooni olemus ja kujunemine

Motivatsiooni mõistet on defineeritud suhteliselt vähe, kuna seda on keeruline üheselt määratleda (Krull, 2018, lk 422). Good & Brophy (1995) määratlevad motivatsiooni hüpoteetilise konstruktsioonina, mis seletab eesmärgipärase käitumise enesealgatuslikkust, kindlasuunalisust, jõulisust ja püsivust. Tänapäeval võetakse motivatsiooni kujunemisel arvesse nii kognitiivseid kui ka emotsionaalseid tegureid ning arvestatakse isiksuslike ja sotsiaalsete faktoritega (Krull, 2018, lk 422). Üha enam pööratakse tähelepanu individuaalsele erinevusele motivatsioonis ning motivatsiooni tahtelistele aspektidele, mis aitab mõista, et inimese motivatsioon on keeruline ilming ning käitumise aluseks võivad olla täiesti erinevad sisemised motiivid. Motivatsioon on keeruline nähtus ning selle kujunemist mõjutavad mitmed erinevad tegurid, mistõttu puudub ka üks kindel ja universaalne motivatsiooniteooria (Krull, 2018, lk 422–428).

Töömotivatsioon on psühholoogiline protsess, mis mõjutab õpetaja pingutuse suunamist, püsivust ja pühendumust tööülesannete täitmisel (Ryan & Deci, 2000). See määrab, kui palju õpetaja panustab oma töösse, kuidas ta reageerib tööalastele väljakutsetele ning kui rahul on oma töö ja karjäärivalikuga (Ryan & Deci, 2000). Töömotivatsioon ei ole üksnes töösoorituse küsimus, vaid on seotud ka õpetaja professionaalse identiteedi ja heaoluga töökeskkonnas (Ryan & Deci, 2000).

Töömotivatsioon kujuneb isikliku kogemuse, töötingimuste ning kolleegide ja juhtkonna toe vastastikusel mõjutusel (Ingersoll & Strong, 2011). Algaja õpetaja puhul on motivatsiooni kujunemisel eriti olulised esimesed tööaastad, kuna just sellel perioodil kujunevad välja hoiakud töö suhtes ning pannakse alus professionaalsele identiteedile ja töörahulolule (Ingersoll & Strong, 2011).

Motivatsiooni mõjutavad nii sisemine huvi õppimise vastu kui ka väline tugi, sealhulgas töökorraldus, meeskonnatöö ja juhtkonna koostöö (Remmik, et al., 2015).

Sisemine motivatsioon tuleneb õpetaja huvist õpetamise ja laste arengu toetamise vastu ning soovist areneda professionaalselt (Ryan & Deci, 2000).

Väline motivatsioon on seotud töötingimuste, tasustamise, tunnustuse ning ametialaste tugisüsteemidega, sealhulgas mentorluse ja kolleegide toetusega (Ingersoll & Strong, 2011). Sisemine ja väline motivatsioon on omavahel seotud ning koos mõjutavad õpetaja pühendumust ja töörahulolu (Ryan & Deci, 2000).

Töömotivatsioon on dünaamiline protsess, mis võib ajas muutuda sõltuvalt töökeskkonnast, kogemustest ja toetuse olemasolust (Ingersoll & Strong, 2011). Algaja õpetaja puhul on eriti oluline, et motivatsiooni kujunemist toetaks soodne ja toetav töökeskkond, mentorlus ning koostöö kolleegidega (Remmik, et al., 2015). Uuringud on näidanud, et toetav keskkond aitab vähendada stressi, suurendab enesekindlust ning soodustab õpetaja püsimist ametis (Eisenschmidt, et al., 2015; Ingersoll & Strong, 2011).

Motivatsiooni võib vähendada ülemäärane stress, kuna see mõjutab negatiivselt emotsionaalset heaolu, suurendab terviseprobleemide tekke riski ning võib viia läbipõlemiseni (Leuska, 2025). Samas on leitud, et mõõdukas stress võib mõningatel juhtudel suurendada töömotivatsiooni ja motiveerida inimest aktiivsemalt tegutsema (Leuska, 2025).

Motivatsiooni selgitamisel kasutatakse sageli ka vajaduste teooriat, mille töötas välja Abraham Maslow. Maslowi (1943) hierarhilise vajaduste teooria kohaselt on motivatsiooni aluseks esmalt füsioloogilised vajadused, seejärel turvalisuse vajadus, millele järgnevad kuuluvuse ja tunnustuse ning lõpuks eneseteostuse vajadus. Inimese eneseteostus ja professionaalne areng on võimalikud siis, kui madalama taseme vajadused on rahuldatud (Maslow, 1943).

1.3 Kogenud kolleegide roll ja koostöö alustava lasteaiaõpetaja toetamisel

Kogenud kolleegide toetus on alustava õpetaja professionaalse arengu ning motivatsiooni kujunemisel üks olulisemaid tegureid (Remmik, et al., 2015). Töösse sisseelamise perioodil vajab algaja õpetaja tuge, mis aitab tal kohaneda uue töökeskkonnaga, tööülesannete ning organisatsiooni ootustega (Feiman-Nemser, 2000). Toetav töökeskkond ja koostöö kolleegidega aitavad vähendada ebakindlust ning loovad eeldused positiivse tööhoiaku kujunemiseks (Eisenschmidt, et al., 2015).

Kolleegide vaheline koostöö on oluline osa õpetaja igapäevatoos ning sellel on otsene mõju töömotivatsioonile ja töörahule (Remmik, et al., 2015). Koostöö kaudu saab algaja õpetaja tuge nii professionaalses kui ka sotsiaalses mõttes, mis aitab tal paremini mõista oma rolli ning kujundada professionaalset identiteeti (Remmik, et al., 2015). Toetavad suhted kolleegidega suurendavad kuuluvustunnet ning aitavad kaasa turvalise ja usaldusliku töökeskkonna kujunemisele (Eisenschmidt, et al., 2015).

Olulist rolli alustava õpetaja toetamisel mängib mentorlus, mille kaudu saab algaja õpetaja süsteemset juhendamist ja tagasisidet (Ingersoll & Strong, 2011). Mentorlus võimaldab õpetajal õppida kogenud kolleegide teadmistest ja kogemustest ning aitab tal arendada oma professionaalseid oskusi (Feiman- Nemser, 2000). Samuti toetab mentorlus õpetaja enesekindluse kujunemist ning aitab tal toime tulla tööalaste väljakutsetega (Ingersoll & Strong, 2011). Uuringud on näidanud, et mentorlus ja juhendamine on seotud suurema töörahulolu ning õpetajate pikema püsimisega ametis (Ingersoll & Strong, 2011).

Kolleegide toetus ei avaldu üksnes formaalsete struktuuride kaudu, vaid ka igapäevases suhtluses ja koostöös. Regulaarne suhtlus, kogemuste jagamine ning ühine arutelu aitavad algajal õpetajal paremini mõista töökorraldust ning leida lahendusi erinevatele tööalastele olukordadele (Remmik, et al., 2015). Selline koostöö toetab õppimist töökohal ning aitab kaasa professionaalse arengu järjepidevusele (Remmik, et al., 2015).

Eesti kontekstis on kolleegide toetus eriti oluline, kuna lasteaedades töötatakse sageli väikestes meeskondades, kus igapäevane koostöö ja suhtlus mõjutavad otseselt töökeskkonna kvaliteeti (Remmik, et al., 2015). Toetav kollektiiv loob võimalused kogemuste jagamiseks ning aitab algajal õpetajal tunda end meeskonnaliikmena, mis omakorda mõjutab positiivselt tema töömotivatsiooni (Eisenschmidt, et al., 2015).

Kolleegide toe puudumine võib aga avaldada negatiivset mõju alustava õpetaja töömotivatsioonile ja heaolule. Ebapiisav juhendamine ja vähene koostöö võivad põhjustada ebakindlust, stressi ning töörahu langust (Eisenschmidt, et al., 2015). Selliseid kogemused võivad suurendada läbipõlemise riski ning viia õpetajate varajase lahkumiseni ametist (Ingersoll & Strong, 2011). Seetõttu on oluline, et alustav õpetaja ei jääks oma tööalaste väljakutsetega üksi, vaid saaks vajadusel tuge ja juhendamist (Feiman- Nemser, 2000).

Kokkuvõtteks võib öelda, et kogenud kolleegide roll ja omavaheline koostöö on alustava lasteaiaõpetaja töösse sisseelamisel ja töömotivatsiooni kujunemisel keskse tähtsusega. Toetav töökeskkond, mentorlus ning koostöö aitavad kaasa õpetaja enesekindluse kujunemisele, vähendavad stressi ning suurendavad valmisolekut ametis jätkata (Remmik, et al., 2015). Samas võib toetuse puudumine mõjutada negatiivselt nii töömotivatsiooni kui ka õpetaja professionaalset arengut (Eisenschmidt, 2015).

2. UURIMISTÖÖ METOODIKA

2.1 Uurimistöö eesmärk ja uurimisküsimused

Alustavate õpetajate töömotivatsioon ja nende professionaalne kohanemine uues töökeskkonnas on oluline teema haridusvaldkonnas. Töökeskkond, kolleegide toetus ning koostöö mängivad olulist rolli selles, kuidas alustavad õpetajad oma tööd tajuvad ja kui motiveerituna nad ennast tunnevad. Seetõttu on oluline uurida, millised tegurid mõjutavad alustavate lasteaiaõpetajate motivatsiooni ning millist rolli mängivad kogenumad kolleegid nende toetamisel.

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada alustavate lasteaiaõpetajate töömotivatsiooni mõjutavad tegurid ja kogunud õpetajate arusaamad oma rollist alustavate õpetajate toetamisel.

Sellest lähtuvalt on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

1. Millised tegurid mõjutavad ja kujundavad alustavate lasteaiaõpetajate töömotivatsiooni?
2. Millist tööalast toetust ootavad alustavad lasteaiaõpetajad kolleegidelt ja juhtkonnalt?
3. Kuidas tajuvad kogunud lasteaiaõpetajad oma rolli alustavate kolleegide toetamisel ja nende motivatsiooni kujunemisel?
4. Millised on sarnasused ning erinevused alustavate ja kogunud lasteaiaõpetajate ootustes seoses kolleegide toetuse ja koostööga?

2.2 Uurimistöö metoodika valik ja andmete kogumine

Lähtudes uurimistöö eesmärgist kasutati uurimismeetodiks kvalitatiivset uurimisviisi. Kvalitatiivne uurimismeetod võimaldab süvitsi mõista inimeste kogemusi, hoiakuid ja arusaamu tagades seejuures uurimisprotsessi paindlikkuse (Laherand, 2008, lk 24). Antud uurimismeetod sobib hästi olukordadesse, kus soovitakse uurida osalejate isiklikke kogemusi ja tähendusi. Kvalitatiivse uurimisviisi abil on võimalik elu kirjeldada sellisena nagu ta on,

tuues esile tegelikkuse mitmekesisust ilma üldistusteta (Hirsijärvi, et al., 2010, lk 152). Kvalitatiivse meetodi kasutamine on käesoleva uurimistöö puhul sobiv, kuna eesmärk on mõista alustavate õpetajate vajadust nende toetamisel ning koguda kokku ka kogemustega kolleegide tähelepanekuid motivatsiooni toetamisest.

Käesolevat uurimust võib käsitleda fenomenoloogilise lähenemisena, kuna keskendutakse õpetajate isiklikele kogemustele, arusaamadele ja tähendustele seoses töömotivatsiooni ning kolleegide toetusega. Fenomenoloogilise uurimise puhul on oluline uuritavate subjektiivne kogemus ning selle kirjeldamine võimalikult autentsel kujul (Laherand, 2008, lk 88).

Uurimistöös koguti andmeid poolstruktureeritud intervjuude abil, mis järgib tavaliselt kindla struktuuriga kava, kuid samas võimaldab vestluse käigus esitada täpsustavaid lisaküsimusi (Õunapuu, 2014, lk 171). Intervjuu on andmekogumismeetod, mis võimaldab saada põhjalikku teavet osalejate kogemuste, arvamuste ja arusaamiste kohta. Intervjuude küsimustikke oli kaks, nii alustavatele õpetajatele (Lisa 1) kui ka kogemustega õpetajatele (Lisa 2).

Kõik uuringus osalemiseks kutsutud õpetajad nõustusid osalema, kuid üks kogenud õpetaja haigestus ning temaga ei õnnestunud hiljem enam ühendust saada, mistõttu ta uuringus ei osalenud. Intervjuud viidi läbi eelnevalt kokkulepitud ajal ja kohas, milleks oli kõikidel juhtudel intervjuueeritava õpetaja lasteaed. Intervjuude läbiviimiseks kasutati eraldi ruumi, kus oli rahulik ja vaikne keskkond ning võimaldas osalejatel oma kogemusi vabalt jagada. Selline korraldus aitas luua turvalise õhkkonna ning toetas meid. Enne intervjuude algust tutvustati intervjuueeritavale konfidentsiaalsuse põhimõtteid ning vastati intervjuueeritava täpsustavatele küsimustele.

Kokku viidi läbi kolmteist intervjuud. Intervjuud toimusid ajavahemikus 16.02–03.03.2026. Intervjuud kestsid 25 minutist kuni 50 minutini. Intervjuud salvestati telefoniga, et tagada andmete võimalikult täpne talletamine. Enne intervjuu läbiviimist tutvustati intervjuueeritavatele uurimistöö teemat ning eesmärki, küsiti osalejatelt luba vestluse salvestamiseks ning selgitati konfidentsiaalsuse ja anonüümsuse põhimõtteid.

Pilootintervjuusid käesolevas uurimistöös eraldi läbi ei viidud, kuid intervjuuküsimused arutati eelnevalt läbi kolleegidega, et hinnata nende arusaadavust, asjakohasust ja seotust uurimisküsimustega. Selline eeltöö aitas parandada küsimuste sõnastust ning vähendada võimalikke arusaamatusi intervjuude läbiviimisel.

Intervjuud viidi läbi õpetajate töökohtades ehk lasteaedades, eelnevalt kokkulepitud ajal laste puhkeajal ning eraldi ruumis, et tagada rahulik ja segajateta keskkond. Selline keskkond võimaldas intervjuueeritaval keskenduda vestlusele ning rääkida oma kogemustest avatult.

Pärast intervjuude läbiviimist transkribeeriti salvestised, kasutades selleks keskkonda tekstiks.ee. Transkribeeritud tekstid kontrollis autor üle, kuulates uuesti salvestisi ning tehes vajadusel täiendavaid parandusi ja märkmeid.

Transkribeeritud intervjuude kogumaht oli 33 lehekülge A4 formaadis, reavahega 1,5 ja kirjastiiliga Times New Roman suurusega 12. Alustavate õpetajate intervjuude transkriptsioonid moodustasid 19 lehekülge ning kogenud õpetajate intervjuud 14 lehekülge.

Intervjuude transkribeerimise käigus kodeeriti osalejad anonüümsuse tagamiseks. Alustavad õpetajad märgiti AÕP1, AÕP2, AÕP3 jne ning kogenud õpetajad koodidega KÕP1, KÕP2, KÕP3 jne. Töös kasutati intervjuudest pärinevaid tsitaate, mis on tekstis esitatud kaldkirjas.

2.3 Valimi moodustamine ja kirjeldus

Bakalaureusetöö valimi koostamisel lähtuti mugavusvalimi strateegiast. Uuritavate leidmiseks kasutati isiklike kontakte, et leiaks erinevatest lasteaedades nii alustavaid kui kogemustega õpetajaid. See on üks põhjuseid, miks valiti kvalitatiivne uurimisviis, kuna selle lähenemisele on omane uurimisobjektide eesmärgipärane, mitte juhuslik valik (Hirsjärvi, 2010, lk 155).

Mugavusvalimi kasutamine tähendab, et uurimuses osalesid need õpetajad, kes olid uurijale kättesaadavad ja valmis uuringus osalema. Kuna selline valim ei rajane ühelgi matemaatilisel ega teoreetilisel alusel, vaid põhineb ainult osalejate kättesaadavusel või koostöövalmidusel, siis mingeid üldistusi laiematele üldkogumitele selliste valimite kasutamisel teha ei saa. Selliste valimitega kogutud andmed kajastavad vaid uurijate lähemasse tutvusringi kuulujate ja neile kergemini kättesaadavate inimeste hinnanguid (Beilman & Rämmer, 2025).

Esmalt võeti ühendust potentsiaalsete osalejatega personaalselt kas meili teel või läbi sotsiaalmeedia sõnumite kanalite kaudu. Tutvustati uurimistöö eesmärki ning paluti uuringus osaleda. Seejärel lepitati kokku päev, kellaaeg ning koht intervjuu läbiviimiseks.

Valimi moodustasid kolmteist õpetajat kolmest Tartu maakonnas asuvast lasteaiast ning ühest Võru maakonnas asuvast lasteaiast. Neist seitse olid alustavad õpetajad, kes olid õpetajana töötanud kuni kolm aastat, ning kuus kogenud õpetajat, kelle töökogemus õpetajana oli üle kolme aasta. Igast lasteaiast oli vähemalt üks alustav ja üks pikema tööstaažiga õpetaja. Selline valik võimaldas saada mitmekesisemaid arvamusi ja kogemusi, kuna erinevates lasteaedades võivad õpetajate motivatsiooni ning tööalase toetuse võimalused ja vajadused erineda.

2.4 Uurimistöö kirjeldus ja andmeanalüüs

Käesoleva uurimustöös kasutati kvalitatiivset lähenemisviisi. Andmete analüüsimiseks rakendati andmetest lähtuvalt induktiivset sisuanalüüsi, kuna antud lähenemine võimaldab uurijal liikuda üksikutest tähelepanekutest üldisemate järeldusteni ning aitab seeläbi paremini mõista uuritavate kogemusi ja seisukohti (Laherand, 2008, lk 279–291).

Pärast intervjuude transkribeerimist analüüsiti intervjuude sisu, koondati kõik ühte Wordi dokumenti ning pandi kõikide intervjuude vastused vastava küsimuse alla kokku. Seejärel jagati küsimused kategooriateks ning igale kategooriale määrati oma värv. Kõik vastused töödeldi läbi ning märgiti uurimisküsimustele vajalikud laused ja lause osad kategooriale vastava värviga. Nii oli hiljem lihtsam leida igale uurimusküsimusele vastavad vastused. Analüüsi käigus luges autor intervjuude tekste korduvalt üle, et mõista nende terviklikku sisu ning tuvastada olulised mõtted ja teemad. Kodeerimine tehti eesmärgiga lahutada tekst osadeks, et saaksid välja areneda kategooriad ning igasse kategooriasse saaks vastav tekst. Sel viisil tekkisid suuremad kategooriad ja nende põhjal sai koostada uurimistöö kokkuvõte.

Käesolevas bakalaureusetöös on kasutatud tehisintellektil põhinevat tekstirobotit ChatGPT (OpenAI) teksti keeleliseks toimetamiseks, sõnastuse täpsustamiseks ning inglisekeelsete

allikate kohandamiseks eesti keelde. Kõik töös esitatud seisukohad, analüüs ja järeldused on autori enda töö tulemus ning tehisintellekti kasutamine ei mõjutanud töö sisu.

3. UURIMISTÖÖ TULEMUSED

Käesoleva töö eesmärk oli välja selgitada alustavate lasteaiaõpetajate töömotivatsiooni mõjutavad tegurid ja kogenud õpetajate arusaamad oma rollist alustavate õpetajate toetamisel. Uurimistöös on välja toodud tsitaadid intervjuudest, mis on esitatud kaldkirjas. Tsitaatide lõpus on intervjuueeritavate koodid.

3.1 Alustavate lasteaiaõpetajate töömotivatsiooni mõjutavad tegurid

Käesolevas alapeatükis esitatakse uurimistulemused alustavate lasteaiaõpetajate töömotivatsiooni mõjutavate tegurite kohta. Intervjuude analüüsi tulemusena selgus, et töömotivatsiooni kujundavad nii negatiivsed kui positiivsed tegurid ning toodi esile ka motivatsiooni säilitada aitavad tegurid.

Uurimistulemused näitavad, et alustavate õpetajate motivatsiooni mõjutavad kõige enam töökeskkond ning seal toimivad suhted kolleegide ja juhtkonnaga. Toetav ja koostöine meeskond loob õpetajale turvatunde ning aitab suurendada enesekindlust uues töörollis. Oluliseks peeti ka seda, et õpetaja arvamust kuulatakse ning temaga arvestatakse, mis omakorda toetab kuuluvustunnet ja motivatsiooni.

*Minu motivatsiooni on kõige rohkem tõstnud toetavad töökaaslased ja ühtne rühmameeskond
On väga oluline, et sind kuulatakse, arvestatakse sinu arvamusega ega seata sinu otsuseid pidevalt
kahtluse alla (AÕP1).*

Lisaks headele suhetele peeti oluliseks ka positiivset tagasisidet, mis kinnitab õpetajale tema töö väärtust ja tähenduslikkust. Positiivne tagasiside nii kolleegidelt, juhtkonnalt kui ka lapsevanematelt aitab suurendada motivatsiooni ning annab kindlustunde, et tööga ollakse õigel teel.

*Positiivne tagasiside nii lapsevanematelt kui ka juhtkonnalt annab kinnitust, et liigun õiges
suunas (AÕP2).*

Olulise motivatsiooniallikana toodi esile ka igapäevane töö lastega. Laste areng, rõõm ja positiivsed emotsioonid annavad õpetajatele tugeva sisemise motivatsiooni ning aitavad tajuda oma töö tähenduslikkust.

Positiivsed kogemused lastega ja väikesed edusammud nende arengus annavad samuti palju jõudu juurde (AÕP1).

Samas ilmnes, et töömotivatsiooni võivad oluliselt vähendada erinevad negatiivsed tegurid. Eelkõige toodi esile vähest tunnustust, pidevat kriitikat ning olukordi, kus õpetaja tunneb, et tema panust ei märgata ega väärtustata. Sellised kogemused võivad vähendada enesekindlust ja tekitada pettumust.

Ma arvan, et kindlasti tunne, kui teed oma tööd südamega, aga keegi seda ei oska hinnata ja tuleb ainult laitust, mitte kiitust (AÕP4).

Lisaks mõjutavad motivatsiooni negatiivselt suur töökoormus, ajapuudus ning asenduste vajadus, mis tekitavad väsimust ja stressi. Sellistes tingimustes on keeruline säilitada kõrget motivatsiooni ning tööga rahulolu.

Näiteks on haiguste puhangud, et kui sul paariline jääb haigeks ja ei ole võimalust panna asendajat rühma, siis on pikad päevad, et need on väga väsitavad ja siis see motivatsioon kahjuks, kahjuks langeb (AÕP3).

Mitmed vastajad tõid välja, et raskusi valmistavad keerulisemad lapsed, kelle toetamiseks ei peeta enda pädevust piisavaks ning kelle puhul tunnetatakse vähest tugisüsteemi. Samuti nimetati negatiivse tegurina rühma suurt laste arvu, nõudlikke lapsevanemaid ning ebavõrdset tasustamist.

Motivatsiooni on vähendanud: ebapiisav tunnustus või tagasiside tehtud tööle, rühma suurus, keerulised käitumisprobleemid rühmas, kui puudub vajalik tugi, tasu ja vastutuse ebaproportsionaalsus, koostöö lastevanematega (AÕP7).

Lisaks toodi intervjuudes esile tegurid, mis aitavad töömotivatsiooni säilitada. Neli vastajat tõi välja, et väga oluline töömotivatsiooni säilitamisel on sotsiaalne toetus, ühtekuuluvustunne, toetus ja hea suhtlus. Samuti toodi välja, et võimalus küsida abi ja nõu kolleegidelt toetab kindlustunnet ning aitab paremini tööülesannetega toime tulla. Oluliseks peeti enesehoidu ja puhkust, mis aitavad taastada töövõimet ning vähendada stressi.

Ennast on ka vaja hoida, eks ma siis lihtsalt käin, jalutan või olen omaette või kuulan muusikat. Et, et see on see, mis mul laeb ikka neid akusid. Et maal lähen õue (AÕP2).

Kokkuvõtteks ilmnes, et alustavate lasteaiaõpetajate töömotivatsiooniga on seotud mitmed töökeskkonnaga seotud tegurid, sealhulgas koostöö kolleegidega, tugisüsteemi olemasolu ning rühma töökorraldus. Vastajate kirjeldustes toodi esile nii motivatsiooni toetavaid tegureid, nagu toetav meeskond ja positiivsed suhted, kui ka motivatsiooni vähendavaid tegureid, nagu suur töökoormus, keerulised käitumisolukorrad ning ebapiisav tugi.

3.2 Alustavate lasteaiaõpetajate tööalase toe vajadused

Käesolevas alapeatükis käsitletakse alustavate lasteaiaõpetajate tööalase toe vajadusi kolleegidelt ja juhtkonnalt. Uurimistulemuste analüüsi käigus eristati kolm peamist kategooriat: kogetud tööalane tugi, tööalase toe puudujäägid ja takistused ning vajalik ja oodatav tööalane tugi.

Intervjuude põhjal selgus, et kõik vastanud alustavad õpetajad on kogenud toetavat töökeskkonda ning tunnevad end meeskonnaliikmetena. Olulisena toodi esile ühtekuuluvustunne, avatud suhtlus ning võimalus jagada kolleegidega nii tööalaseid rõõme kui ka muresid. Toetav meeskond aitab vastajate hinnangul paremini tööülesannetega toime tulla ning suurendab kindlustunnet igapäevatoos.

Ja kindlasti, et meie meeskond on nii kokkuhoidev, et me jagame nii rõõme, muresid, kõike jagame omavahel ... ja käime igal pool koos (AÕP3).

Lisaks emotsionaalsele toetusele peeti oluliseks ka praktilist abi, mida saadakse nii kolleegidelt kui ka juhtkonnalt. Vastajad tõid esile, et nad on saanud nõuandeid, õppematerjale ning ideid rühma töö korraldamiseks. Juhtkonna rolli peeti oluliseks eelkõige töökorralduse ja dokumentatsiooniga seotud küsimustes, samuti väärtustati suulist tagasisidet ja tunnustust, mis kinnitab, et tööga ollakse õigel teel.

Kolleegidelt olen saanud palju praktilist abi nt materjale, ideid ja nõuandeid. Juhtkond on samuti olnud toetav ja vajadusel nõu andnud, kui olen murega pöördunud (AÕP1).

Enamus vastajad tõid esile mentori olemasolu kui olulise toe, mis hõlmab nii praktilist juhendamist kui ka emotsionaalset toetust. Mentori rolli kirjeldati kui olulist tegurit, mis aitab kohanemisprotsessi lihtsustada ning toetab alustava õpetaja enesekindluse kujunemist.

Mul on olnud toetav meeskond ja mentor, kes on mind igakülselt aidanud, jaganud materjale, mõtteid ja ideid ning olnud toeks ka vaimselt keerulisematel päevadel. Olen saanud konstruktiivset ja julgustavat tagasisidet viisil, mis ei tekita kriitika tunnet, vaid toetab arengut. Tänu sellele tean, et saan töökeskkonnas olla mina ise ning tunda end turvaliselt ja hoituna (AÕP6).

Hoolimata positiivsetest kogemustest ilmnis intervjuudest ka mitmeid tööalase toe puudujääke ja takistusi. Mitmed vastajad kirjeldasid, et tööle asumisel puudus süsteemne juhendamine ning nad pidid vajalikku infot ja abi ise otsima. See tekitas ebakindlust ning raskendas töösse sisseelamist. Oluliseks probleemiks peeti ka mentorluse puudumist või selle ebaühtlast rakendamist. Osa vastajatest tõi välja, et neil ei olnud tööle asumisel mentorit või ei saanud piisavalt juhendamist, samas kui teised kirjeldasid mentorluse positiivset mõju.

Ametlikku mentorlust meie lasteaias ei ole. Õpetajana tööle asudes öeldi lihtsalt, et olen ju varem näinud, kuidas eelmine õpetaja tööd tegi. Süsteemset juhendamist ei olnud (AÕP1).

Olulise takistusena nimetati ajapuudust, suurt töökoormust ning kiiret töötempot, mis piiravad võimalusi kolleegidega arutlemiseks ja abi küsimiseks. Vastajate hinnangul raskendab see nii koostööd kui ka toe kättesaadavust igapäevases tööprotsessis.

Üks niisugune tegur, mis mõjutab, on aeg. Et ei ole nagu piisavalt aega jällegi, et kogu aeg on midagi teha. Mõlemapoolset, kui mul on küsimusi siis võib-olla temal ei ole aega või vastupidi. Ühtse aja leidmine on keeruline (AÕP1).

Lisaks toodi esile info vähesus ja ebaselge kommunikatsioon, mis võib põhjustada olukordi, kus alustav õpetaja ei tunne end piisavalt kaasatuna. Samuti võivad koostöös raskendada erinevad tööstiilid ja ootused kolleegide vahel, mis mõjutavad meeskonnatööd.

Uurimustulemused näitasid, et alustavad õpetajad ootavad tööle asumisel eelkõige järjepidevat ja kättesaadavat tuge. Kõik õpetajad pidasid oluliseks, et oleks abi küsimise võimalus, kindel inimene või toetusgrupp, kelle juurde oma küsimustega pöörduda. Olgu see kindel mentor, juhendaja õpetaja või juhtkond.

Ikkagi kõige tähtsam on ju meeskond, et sul oleks toimiv meeskond, et oleks ühtne mõtlemine, ajaksid ühte asja. Ja kindlasti, et kindlasti väga oluline on see, et saaksid minna kas juhtkonna poolt või siis teiste kolleegide või tugispetsialistide käest vajadusel abi küsima (AÕP4).

Samuti rõhutati vajadust avatud ja toetava koostöö järele, kus alustav õpetaja tunneb end turvaliselt ning saab küsida küsimusi ilma hirmuta saada negatiivset hinnangut. Oluliseks peeti kogunud õpetajate valmisolekut jagada teadmisi ja kogemusi.

Lisaks toodi esile vajadus selge juhendamise järele, sealhulgas abi dokumentatsiooni täitmisel, suhtlemisel lapsevanematega ning keeruliste olukordade lahendamisel. Samuti peeti oluliseks regulaarset ja konstruktiivset tagasisidet, mis toetab arengut ning suurendab enesekindlust.

Mentorlust käsitleti olulise toetuse vormina, kus kogunud õpetaja pakub juhendamist, jagab kogemusi ning aitab alustaval õpetajal kohaneda töökeskkonnaga. Lisaks toodi esile vajadus ühiste arutelude, koolituste ja kohtumiste järele, mis võimaldavad kogemusi jagada ning üksteiselt õppida.

Kokkuvõttes ilmnos uurimistulemustes, et alustavad lasteaiaõpetajad kirjeldavad tööle asumisel vajadust nii emotsionaalse kui ka praktilise toe järele. Vastajate kogemuste põhjal on olulisel kohal koostöö kolleegidega, juhendamine ning toetav töökeskkond.

3.3 Kogunud lasteaiaõpetajate roll alustavate lasteaiaõpetajate toetamisel

Antud alapeatükis esitatakse kogunud lasteaiaõpetajate intervjuude tulemused, keskendudes nende rollile alustavate õpetajate toetamisel ja töömotivatsiooni kujunemisel. Andmete analüüsi tulemusena kujunesid järgmised alamkategoriad: toetuse olulisus ja selle mõju alustava õpetaja motivatsioonile, kogunud õpetaja roll alustava õpetaja toetamisel ning koostööd toetavad tegurid.

Intervjuude põhjal selgus, et kogunud õpetajad peavad kolleegide toetust alustava õpetaja töömotivatsiooni kujunemisel väga oluliseks. Toetust seostati eelkõige turvatunde, enesekindluse ja kuuluvustunde tekkimisega. Samuti toodi esile, et toetav kollektiiv aitab vähendada stressi ja ennetada läbipõlemist.

Pean seda väga oluliseks. Töö esimestel aastatel vajab õpetaja kindlustunnet ja, ja tunnet, et ta ei ole üks. Toetav kollektiiv on väga suur pluss, et vähendada ebakindlust ja stressi (KÕP3).

Lisaks rõhutasid vastajad, et toetuse puudumisel võivad ilmneda negatiivsed tagajärjed, nagu motivatsiooni langus, ebakindlus ning läbipõlemine. Mitmete vastajate hinnangul võib see viia töölt lahkumiseni.

Ta võib tunda läbipõlemist, ebakindlust ja töömotivatsiooni langust ning halvimal juhul võib ta ka otsustada ametist lahkuda (KÕP3).

Kogenud õpetajad näevad oma rolli alustavate kolleegide toetamisel mitmekülgsena. Peamiselt väljendub see praktilise abi pakkumises, nt materjalid, ideed, nõuanded, kogemuste jagamine ning regulaarse tagasiside andmine. Kõik kuus intervjuus osalenud kogemustega õpetajat pidasid väga oluliseks regulaarselt toimuvaid kohtumisi, olgu selleks siis vestlusing, koosolek, kovisioon või muu info ja kogemuste jagamise viis.

Suhelda alustava õpetajaga, jagada oma kogemusi ja mõtteid. Teha kogemuste jagamise vestlused erinevatel teemadel. Kovisioon on üks väga hea kogemuste jagamise metoodika. Kindlasti peaks alustaval õpetajal olema usaldusväärne mentor, kelle poole saab pöörduda erinevate teemadega (KÕP 1).

Lisaks praktilisele toele peeti oluliseks ka emotsionaalset toetust, sealhulgas julgustamist ning väikeste edusammude märkamist. Samas rõhutati, et kogenud õpetaja roll on pigem suunav ja toetav, mitte alustava õpetaja eest tegutsemine.

Koostöö toetavate teguritena toodi esile avatud suhtlus, üksteise toetamine ning toimiv meeskonnatöö. Oluliseks peeti usalduslikku ja turvalist töökeskkonda, kus alustav õpetaja saab vajadusel abi küsida ja oma mõtteid väljendada. Samuti toodi esile mentorluse olulisust alustava õpetaja kohanemisel ja professionaalse arengu toetamisel.

Koostöö takistusena nimetati eelkõige ajapuudust, mis piirab võimalusi omavaheliseks suhtluseks ja kogemuste jagamiseks. Samuti toodi esile, et erinevad tööstiilid ja hoiakud võivad koostööd raskendada. Alustav õpetaja ei tule ka ise tihti abi ja nõuandeid küsima ning suhtlevad vähe, siis tekib tunne, et alustav õpetaja tuleb iseseisvalt toime.

Kindlasti ajapuudus. Lapsed tulevad hommikul vara ja on viimaste minutiteni lasteaia, lõunauni kaob ära ja ka sellel ajal ei saa kogemusi jagada. Õpetajatel on sellist aega vähe et omavahel rääkida, arutada, jagada kogemusi (KÕP6).

Kokkuvõtteks ilmnes uurimistulemustes, et kogenud lasteaiaõpetajad peavad alustavate õpetajate toetamisel oluliseks nii praktilise kui ka emotsionaalse toe pakkumist, kus tähtsat rolli mängivad koostöö, juhendamine ning toetav töökeskkond.

3.4 Alustavate ja kogemustega lasteaiaõpetajate arusaamade võrdlus koostöö ja toetamise osas

Käesolevas alapeatükis võrreldakse nii alustavate lasteaiaõpetajate kui ka kogenud lasteaiaõpetajate arusaamu tööalasest toetusest ning koostööst. Tulemuste põhjal ilmnes rohkem sarnasusi, kuid tuli välja ka mõningaid erinevusi.

Tulemused näitavad, et nii alustavad kui ka kogenud õpetajad peavad kolleegide ja juhtkonna toetust väga oluliseks, et kujuneks ning säiliks töömotivatsioon. Mõlemad grupid rõhutasid toetava töökeskkonna, avatud suhtluse ning toimiva meeskonna tähtsust.

Minu motivatsiooni on kõige rohkem tõstnud toetavad töökaaslased ja ühtne rühmameeskond. On väga oluline, et sind kuulatakse, arvestatakse sinu arvamusega ega seata sinu otsuseid pidevalt kahtluse alla (AÕP1).

Intervjuudest selgus, et õpetajad väärtustavad võimalust jagada oma kogemusi, küsida nõu ning saada tagasisidet, mis toetab nende professionaalset arengut ja enesekindlust. Nii alustavad kui ka kogenud õpetajad olid seisukohal, et alustavad õpetajad vajavad enim tuge keerulisemates olukordades. Peamiselt toodi esile abi vajadus lapsevanematega seotud erimeelsuste lahendamisel, käitumisprobleemidega laste toetamisel ning õppetegevuste planeerimisel ja dokumentatsiooni täitmisel.

Tunnen, et saan kogenud kolleegidelt juhendamist. Kolleegidelt olen saanud abi rühmatöö korraldamisel, õppetegevuste planeerimisel ning käitumisraskustega laste toetamisel. Samuti olen saanud nõu dokumentatsiooni täitmise ja lapsevanematega suhtlemise osas (AÕP7).

Nii alustavad kui ka kogenud õpetajad leidsid, et süsteemne ja järjepidev tugi aitab ennetada ebakindlust, stressi ning töö motivatsiooni langust. Toetuse puudumise tagajärjel nimetati läbipõlemist, enesekindluse vähenemist ning isegi töölt lahkumise kaalumist, mis kinnitab toetava keskkonna olulisust õpetaja tööalases kujunemises.

Ta võib tunda läbipõlemist, ebakindlust ja töömotivatsiooni langust ning halvimal juhul võib ta ka otsustada ametist lahkuda (KÕP3).

Mõlemad rühmad tõid esile mentorluse olulisuse, kuigi selle rakendamine ei olnud kõikides asutustes ühtlane. Osa vastajaid kirjeldas toimivat mentorsüsteemi, samas kui teised viitasid selle vähestele rakendumisele praktikas.

No meie majas, minu kogemus näitab, et see on väga lapsekingades. Et teoorias on see küll kogu aeg nagu taustal ja, ja jutuks, aga, aga tegelikult praktikas see ei toimi (KÕP2).

Koostöö takistava tegurina nimetati nii alustavate kui ka kogenud õpetajate poolt ajapuudust, mis piirab suhtlemist ja kogemuste jagamist. Samuti toodi esile tööstiilide ja isiksuslike eripärade erinevused, mis võivad mõjutada koostöö toimimist.

Inimeste kokku mitte sobimine, kõik inimesed ei sobi kokku, et tööstiil ei sobi, erinevad tööstiilid, inimesed Et me oleme siin näinud reaalselt ka, kuidas inimesed lihtsalt ei näe, et nad ei taha koos töötada ja ei, ei peaks töötama. Kohe tuleb sellega tegeleda (AÕP3).

Kuigi enamasti olid arvamused sarnased, ilmnes mõningaid erinevusi. Alustavad õpetajad tõid enam esile praktilise abi vajaduse ning juhendamise konkreetsetes olukordades ning selgete juhiste, kättesaadava info ja turvatunde järele töökeskkonnas. Kogenud õpetajad aga rõhutasid rohkem emotsionaalset tuge ja julgustamist. Nende hinnangul on oluline märgata alustava õpetaja edusamme ning luua toetav ja turvaline õhkkond, kus alustav õpetaja julgeb küsida abi ja teha ka vigu. Samuti tõid nad esile, et oluline ei ole ainult teadmiste edasiandmine, vaid ka eeskujuks olemine ning koostöö alustava õpetajaga. Lisaks märgiti, et alustavad õpetajad ei pruugi alati julgeda abi küsida, samas aga kogenud õpetajad võivad sellistel puhkudel eeldada, et alustaval õpetajal on kõik hästi ja puudub vajadus abile.

Tunnustada tema väikseid edusamme nt hästi ja edukalt õnnestunud tegevus või keerulisema lapsega kontakti loomine. Pean oluliseks luua turvaline ja toetav õpikeskkond, mis on väga oluline alustava õpetaja professionaalse enesekindluse kujunemisele (KÕP5).

Kokkuvõttes võib järeldada, et alustavate ja kogenud õpetajate arusaamad tööalasest toest ja koostööst on suures osas kooskõlas. Mõlemad rühmad väärtustavad toetavat töökeskkonda, head koostööd ning avatud suhtlust. Erinevused seisnesid peamiselt selles, millist tüüpi toetust peetakse esmatähtsaks, kuid need erinevused täiendavad teineteist ning loovad aluse tõhusale koostööle õpetajate vahel.

ARUTELU

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada alustavate lasteaiaõpetajate töömotivatsiooni mõjutavad tegurid ja kogenud õpetajate arusaamad oma rollist alustavate õpetajate toetamisel. Uurimistulemused näitasid, et töömotivatsioon on tihedalt seotud töökeskkonna ning sealsete suhetega. Tulemustest saab järeldada, et motivatsioon ei kujune üksnes individuaalsete omaduste põhjal, vaid suurel määral mõjutab seda keskkond, kus õpetaja igapäevaselt töötab.

Esimese uurimisküsimuse eesmärgiks oli välja selgita, millised tegurid mõjutavad alustavate õpetajate töömotivatsiooni. Tulemused näitasid, et motivatsiooni toetavad eelkõige positiivsed suhted kolleegide ja juhtkonnaga, ühtne meeskonnatunne ning toetav töökeskkond. Selline keskkond aitab kujundada turvatunnet ja enesekindlust, mis on alustava õpetaja jaoks eriti olulised, kuna töökogemus on veel vähene ning ebakindlus suurem. Toetav meeskond võimaldab õpetajal küsida abi, jagada oma kogemusi ning saada kinnitust, et ta liigub oma töös õiges suunas.

Selline tulemus on kooskõlas Abraham Maslow (1943) vajaduste hierarhia teooriaga, mille kohaselt kuuluvustunne ja turvalisus on olulised põhivajadused. Kui need vajadused on rahuldatud, on inimesel võimalik keskenduda kõrgema taseme vajadustele sealhulgas eneseteostusele ja professionaalsele arengule. Käesoleva uurimistöö tulemused kinnitavad, et ka õpetajate töömotivatsiooni kujunemisel on sotsiaalne keskkond määrava tähtsusega.

Samas ilmnes, et motivatsiooni võivad vähendada mitmed tegurid, nagu suur töökoormus, ajapuudus, keerulised tööolukorrad ning ebapiisav tugi. Eriti problemaatiliseks osutus olukord, kus alustav õpetaja peab keeruliste situatsioonidega toime tulema ilma piisava juhendamise ja toetuseta. See võib tekitada ebakindlust, stressi ning vähendada tööga rahulolu. Motivatsiooni langus ei tulene üksnes isiklikest teguritest, vaid on tihedalt seotud töötingimuste ja organisatsioonilise keskkonnaga, mis on kooskõlas Ingersolli ja Strongi (2011) käsitlusega, mille kohaselt kujuneb õpetaja töömotivatsioon suurel määral töökeskkonna ja pakutava toe mõjul. Seega näitavad tulemused, et motivatsiooni langus ei tulene üksnes isiklikest teguritest, vaid on tihedalt seotud töötingimustega ja organisatsioonilise keskkonnaga.

Teise uurimisküsimusega uuriti, millist toetust vajavad alustavad õpetajad. Tulemused näitasid, et alustavad õpetajad vajavad eelkõige praktilist juhendamist, selgeid tööjuhiseid ning regulaarset ja konstruktiivset tagasisidet. Praktiline abi aitab õpetajal paremini läbi viia õppetegevusi ning tulla toime igapäevaste olukordadega, samas kui tagasiside annab kindlustunde, et tema töö vastab ootustele.

Ilmnes, et neile on oluline positiivne tagasiside ja tunnustus, mis kinnitab, et nad täidavad oma tööülesandeid hästi ning nende tööga ollakse rahul. Positiivne annab juurde kindlustunnet ning toetab professionaalset arengut. Seda on välja toonud ka Edgar Krull (2018), et õpetaja professionaalse arengu toetamisel on oluline roll tagasisidel ja tunnustusel. Sellest võib järeldada, et regulaarne ja konstruktiivne tagasiside on oluline motivatsiooni säilitamiseks. Lisaks sotsiaalsetele teguritele tuli välja ka töö tähenduslik olulisus. Rõõmu pakub õpetajatele laste arengus toimuvad edusammud, laste positiivsed emotsioonid ning igapäevane suhtlus lastega. See kõik on õpetajatele oluline, kuna kinnitab õpetajatele töö tähenduslikust ning toetab tööga rahulolu ka keerulisemates olukordades.

Samas ilmnes uurimistulemustes ka mitmeid tegureid, mis on alustavate õpetajate motivatsiooni vähendanud. Selleks on suur töökoormus, keerulised olukorrad tööl, vähene toetus ja juhendamine ning ajapuudus abi ja toe otsimiseks. Siit saab järeldada, et motivatsiooni langus ei tulene üksnes isiklikest teguritest, vaid on seotud ka töötingimuste ja töökeskkonnaga.

Tööalase toe vajadustest tuli esile, et alustavad õpetajad vajavad eelkõige praktilist juhendamist ja mentorit ehk kindlat inimest, kes neid juhendab ning kelle poole saaks vajadusel pöörduda. Richard M. Ingersoll ja Michael Strong (2011) rõhutavad samuti mentorluse ja sisseelamisprogrammide olulisust, kuna need aitavad vähendada stressi ning toetavad õpetaja püsimist ametis.

Kolmanda uurimisküsimuse eesmärgiks oli selgitada, kuidas tajuvad kogenud lasteaiaõpetajad oma rolli alustavate kolleegide toetamisel ja nende motivatsiooni kujunemisel. Intervjuudest selgus, et nad peavad oluliseks ning on valmis alustavatele õpetajatele olema nii juhendajad kui ka pakkuma emotsionaalset tuge. Praktiline tugi väljendub eelkõige nõuannete jagamises,

õppematerjalide pakkumises ning kogemuste edasiandmises, samas kui emotsionaalne tugi hõlmab julgustamist, mõistmist ja toetava õhkkonna loomist.

Selline käsitus on kooskõlas varasemate uuringutega (Eisenschmidt, et al., 2015; Remmik, et al., 2015), mille kohaselt on kolleegide ja juhtkonna tugi alustavale õpetajale määrava tähtsusega. Samas ilmnes, et kogenud õpetajate võimalusi alustavate kolleegide toetamisel piirab sageli ajapuudus ja suur töökoormus. Siit saab järeldada, et toetuse pakkumine ei sõltu ainult õpetajate valmisolekust, vaid ka organisatsioonilistest tingimustest.

Neljanda uurimisküsimuse eesmärgiks oli võrrelda alustavate ja kogenud õpetajate arusaamu tööalasest toest ja koostööst. Tulemused näitasid, et mõlema rühma arusaamad on suures osas sarnased. Mõlemad väärtustavad töökeskkonda, head koostööd ning avatud suhtlust. See näitab, et õpetajate ootused toetuse osas on üldjoontes ühtsed.

Erinevused ilmnemid peamiselt toetuse rõhuasetustes. Alustavad õpetajad tõid enam esile praktilist abi ja konkreetse juhendamise vajaduse, samas kui kogenud õpetajad rõhutasid rohkem emotsionaalse toe, julgustamise ja toetava õhkkonna loomise olulisust. Millest võib järeldada, et tõhus koostöö eeldab mõlema toe vormi ühendamist ning teadlikku tasakaalu nende vahel.

Mentorluse olulisus tuli välja enamus intervjuudest, kuid selgus, et paljudes lasteaedades ei ole rakendatud mentorluse süsteemi või on see algtasemel, mistõttu alustavad õpetajad ei ole sellest teadlikud. See näitab vajadust süsteemsemalt rakendada mentorlusprogramme ning tagada nende kättesaadavus kõigile alustavatele õpetajatele. Samas positiivne näitaja on, et intervjuudest tuli välja, et juhendamise ning mentorluse süsteem läheb lasteaedades järjest paremaks. Kahes lasteaias on mõne aastaga muutunud alustavate õpetajate toetus ning mentorlussüsteem märgatavalt.

Kokkuvõtteks saab järeldada, et alustavate lasteaias õpetajate toetamine on oluline. Töömotivatsiooni toetamine eeldab nii sotsiaalset tuge, kui ka süsteemset juhendamist. Uurimistulemustes on suures osas sarnasusi varasemate teoreetiliste käsitlustega, kuid samas tuleb esile praktilisi probleeme nagu ajapuudus ja mentorluse ebaühtlane rakendamine. See

annab märku vajadusest teadlikult arendada toetavaid süsteeme haridusasutistes, et toetada alustavate õpetajate professionaalset arengut ja töömotivatsiooni.

KOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada alustavate lasteaiaõpetajate töömotivatsiooni mõjutavad tegurid ja kogenud õpetajate arusaamad oma rollist alustavate õpetajate toetamisel.

Uurimistulemused näitasid, et alustavate lasteaiaõpetajate töömotivatsioon on tihedalt seotud töökeskkonna ja sotsiaalsete suhetega. Oluliseks motivatsiooni toetavaks teguriks osutusid positiivsed suhted kolleegide ja juhtkonnaga, ühtne meeskonnatöö ning toetav ja turvaline töökeskkond. Selline keskkond aitab kujundada enesekindlust ja kuuluvustunnet, mis on alustava õpetaja jaoks eriti oluline.

Lisaks sotsiaalsetele teguritele mängib olulist rolli ka töö tähenduslikkus. Õpetajate motivatsiooni toetavad laste arengus toimuvad edusammud, laste positiivsed emotsioonid ning igapäevane suhtlus lastega, mis annab tööle sügavama tähenduse ja aitab säilitada tööga rahulolu ka keerulisemates olukordades.

Samas selgus, et töömotivatsiooni võivad vähendada suur töökoormus, ajapuudus, keerulised töökorrad ning ebapiisav juhendamine. Eriti keeruliseks osutuvad olukorrad, kus alustav õpetaja ei saa piisavalt tuge kolleegidelt või juhtkonnalt ning peab tööalaste väljakutsetega iseseisvalt toime tulema.

Olulise leiuna selgus, et alustavad õpetajad vajavad tööle asumisel eelkõige praktilist juhendamist, selgeid tööjuhiseid ning kättesaadavat tugisüsteemi. Kuigi mentorlust peetakse väga oluliseks, on selle rakendamine erinevates lasteaedades ebaühtlane. Samas näitavad tulemused, et mentorluse ja juhendamise süsteemid on mõnes asutuses viimastel aastatel arenenud.

Kogenud õpetajad tajuvad oma rolli alustavate kolleegide toetamisel olulisena, pakkudes nii praktilist abi kui ka emotsionaalset tuge. Nende võimalusi piirab aga sage ajapuudus, mis raskendab järjepideva toe pakkumist.

Uurimustulemuste põhjal võib järeldada, et alustavate lasteaiaõpetajate töömotivatsiooni toetamine eeldab süsteemset ja teadliku lähenemist, kus on tagatud nii professionaalne

juhendamine kui ka toetav ja koostöine töökeskkond. Õpetaja motivatsiooni kujunemisel mängib otsustavat rolli toetuse kättesaadavus ja kvaliteet, eriti mentorluse olemasolu ning meeskonnasisene koostöö.

Uurimuse praktiline väärtus seisneb selles, et töö tulemused aitavad paremini mõista alustavate lasteaiaõpetajate töömotivatsiooni mõjutavaid tegureid ning nende vajadust tööalase toe järele. Uurimistöö tulemusi on võimalik kasutada lasteaedades toetava töökeskkonna kujundamisel ning kolleegide vahelise koostöö tugevdamisel. Samuti võivad uurimistöö järeldused aidata lasteaia juhtkonnal ja õpetajatel arendada tõhusamaid toetussüsteeme alustavatele õpetajatele, et soodustada nende töömotivatsiooni säilimist, professionaalset arengut ning sujuvat kohanemist töökeskkonnas.

Uurimistöö piiranguteks on väike ja mittejuhuslik valim, mistõttu ei ole tulemused üldistavad kõikidele lasteaedadele. Samas võimaldas valitud metoodika saada süvitsi ülevaate õpetajate kogemustest ja arusaamadest. Edasistes uuringutes võiks teemat uurida suurema valimi põhjal. Samuti oleks oluline uurida mentorluse mõju alustavate õpetajate töömotivatsioonile pikema aja jooksul.

Tulemustes selgus, et alustavate lasteaiaõpetajate töömotivatsiooni mõjutavad kõige enam toetav töökeskkond, kolleegide vaheline koostöö ja suhted, kuid motivatsiooni võivad vähendada suur töökoormus, ajapuudus ning ebapiisav tugi ja mentorlus.

Uuringus saadud teadmisi on võimalik kasutada lasteaedades toetava töökeskkonna kujundamisel, mentorlussüsteemide arendamisel ning kolleegide vahelise koostöö tugevdamisel, et toetada alustavate õpetajate motivatsiooni ja professionaalset arengut. Samuti oleks vaja uurida mentorluse pikaajalist mõju alustavate õpetajate töömotivatsioonile ning laiema valimi põhjal erinevate toetussüsteemide tõhusust.

KASUTATUD KIRJANDUS

Beilmann, M. & Rämmer, A. (2025). *Valimi moodustamine*. Valimi moodustamine – Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas (viimati vaadatud 09.05. 2026).

Berliner, D. C. (1988). *The development of expertise in pedagogy*. Washington: AACTE Publications (viimati vaadatud 09.05.2026).

Eisenschmidt, E., Reiska, E., & Oder, T.(2015). *Algajate õpetajate tajud juhtkonna toetusest ning selle seosed kooliarendusse kaasatuse ja õpetajate koostööga*. Eesti haridusteaduste Ajakiri, 3(1), 148-172. <https://doi.org/10.12697/eha.2015.3.1.07> (viimati vaadatud 09.05.2026).

Feiman-Nemser, S. (2000). *From preparation to practice: Designing a continuum to strengthen and sustain teaching. Occasional Paper Series, (5)*. <https://doi.org/10.58295/2375-3668.1237> (viimati vaadatud 09.05.2026).

Haridus ja Noorteamet, *Kompetentsimudel*. Kooliõpetaja – Kompetentsimudel (viimati vaadatud 09.05.2026)

Haridus- ja Teadusministeerium. *Õpetajate karjäärimudel*. Avaleht | Haridus- ja Teadusministeerium. Viimati vaadatud (09.05.2026).

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. (2010). *Uuri ja kirjuta*. Medicina. Tallinn (Lk 155, 192– 193).

Ingersoll, R. M. & Strong, M. (2011). *The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers. Review of Educational Research, 81(2), 201–233*. <https://doi.org/10.3102/0034654311403323> (viimati vaadatud 09.05.2026).

Kasak, L-M. (2024) *Alustavate lasteaiaõpetajate hinnangud esimesel töökohal pakutud toetusmeetmete kohta*. Bakalaureusetöö: Tartu Ülikool.

- Kollo, P. (2022). *Lasteaiaõpetajate motivatsiooni ja töörahulolu mõjutavad tegurid Tallinna Lasnamäe lasteaedade näitel*. Bakalaureusetöö: Tartu Ülikool
- Krull, E. (2018). *Pedagoogilise psühholoogia käsiraamat*. Lk 422–428. Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Laherand, M-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Infotrükk. Tallinn
- Lepik, K. jt. (2014). *Intervjuu. Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/intervjuu> (viimati vaadatud 09.05.2026).
- Leuska, A. (2025, 4. märts). *Lasteaiaõpetajad räägivad oma tööga kaasnevast stressist*. *Õpetajate Leht* Lasteaiaõpetajad räägivad oma tööga kaasnevast stressist - Õpetajate Leht
- Maslow, A.H. (1943) *Inimese motivatsiooni teooria*. ACADEMIA (PDF) A H Maslow – Inimese motivatsiooni teooria(viimati vaadatud 09.05.2026).
- Mosley, K. C., & McCarthy, C. J. (2023). *Beginning teacher mentoring: Associations between mentoring experiences and stress among first-year teachers*. *Journal of Education for Teaching*, 49(2), 245–259. <https://doi.org/10.1080/08878730.2023.2175402> (viimati vaadatud 09.05.2026).
- OECD. (2019). *TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en> (viimati vaadatud 09.05.2026).
- Pöder, M. (2023). *Õpetajate tööalased motivaatorid ning motivatsiooni languse põhjustajad Tallinna Lasnamäe koolide ja lasteaedade näitel*. Magistritöö: Tartu Ülikool
- Remmik, M., Lepp, L. & Koni, I. (2015). Algajad õpetajad, koolijuhi ja kolleegide toetusest esimestel tööaastatel. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 3(1), 173–201 <https://doi.org/10.12697/eha.2015.3.1.08> (viimati vaadatud 09.05.2026).

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions*. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions | Request PDF (viimati vaadatud 09.05.2026).

Shank, M.K. (2023). Novice teachers' training and support needs in evidence-based classroom management. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth*, 67(3), 203–211. <https://doi.org/10.1080/1045988X.2023.2195361> (viimati vaadatud 09.05.2026).

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

LISAD

Lisa 1. Intervjuu küsimused alustavatele õpetajatele

Tausta küsimused

1. Kui kaua olete töötanud lasteaias?
2. Kui kaua olete töötanud lasteaiaõpetajana?
3. Millises rühmasüsteemis töötate (kaks õpetajat/abiõpetaja, üks õpetaja /kaks abiõpetajat).

Millised tegurid mõjutavad ja kujundavad alustavate lasteaiaõpetajate töömotivatsiooni?

4. Kuidas kirjeldate oma töömotivatsiooni praegusel hetkel?
5. Millised kogemused või olukorrad on Teie töömotivatsiooni suurendanud?
6. Millised kogemused või olukorrad on Teie töömotivatsiooni vähendanud?
7. Millised olukorrad või tegurid on Teie motivatsiooni mõjutanud kõige enam?
8. Mis aitab Teil rasketel hetkedel motivatsiooni säilitada?

Millist tööalast toetust ootavad alustavad õpetajad kolleegidelt ja juhtkonnalt?

9. Kas tunnete end meeskonna liikmena? Palun selgitage.
10. Millist toetust olete saanud kolleegidelt/ juhtkonnalt tööle asumisel?
11. Kas tunnete, et saate kogenud kolleegidelt piisavalt abi ja juhendamist? Millist?

12. Kuidas hindate mentorluse või juhendamise olemasolu oma lasteaias?

Millised on erinevused alustavate ja kogenud õpetajate ootustes seoses kolleegide toetuse ja koostööga?

13. Millistes olukordades on kolleegide toetus teie jaoks kõige vajalikum?

14. Milline koostöövorm toetab õpetajat teie arvates kõige enam?

15. Milline oleks teie arvates ideaalne koostöö alustava ja kogenud õpetaja vahel?

16. Millised on teie kogemuse põhjal suurimad takistused heale koostööle kolleegide vahel?

17. Mida saaks lasteaias teha, et kogenud ja alustavate õpetajate koostöö oleks parem?

Lõpuküsimus

18. Kas on midagi, mida sooviksid lisada alustavate õpetajate toetamise ja nende motivatsiooni kohta

Lisa 2. Intervjuu küsimused kogenud õpetajatele

Taustaküsimused

1. Kui kaua olete töötanud lasteaiaõpetajana?

2. Kui kaua olete töötanud lasteaias?

3. Kas olete olnud alustava õpetaja juhendaja või mentor? (jah/ei, palun täpsusta)

Kuidas tajuvad kogenud lasteaiaõpetajad oma rolli alustavate kolleegide toetamisel ja nende motivatsiooni kujunemisel?

4. Kui oluliseks peate kolleegide toetust alustava õpetaja töömotivatsiooni kujunemisel?
5. Millisel viisil teie saate oma tegevusega mõjutada alustava õpetaja motivatsiooni?
6. Millised tegurid aitavad teie arvates alustava õpetaja motivatsiooni säilitada?
7. Palun tooge näide olukorrast, kus olete saanud alustavat õpetajat toetada.
8. Kuidas toimub teie lasteaia kogemuste ja teadmiste jagamine alustavate õpetajatega?
9. Mis võib juhtuda siis, kui alustav õpetaja ei saa piisavalt toetust?

Millised on erinevused alustavate ja kogenud õpetajate ootustes seoses kolleegide toetuse ja koostööga?

10. Millistes olukordades on kolleegide toetus teie arvates algajaõpetaja jaoks kõige vajalikum?
11. Milline koostöövorm toetab õpetajat teie arvates kõige enam?
12. Millised on teie kogemuse põhjal suurimad takistused heale koostööle kolleegide vahel
13. Milline oleks teie arvates ideaalne koostöö alustava ja kogenud õpetaja vahel?
14. Mida saaks lasteaia teha, et kogenud ja alustavate õpetajate koostöö oleks parem?

Lõpuküsimus

15. Kas on midagi, mida sooviksid lisada alustavate õpetajate toetamise ja nende motivatsiooni kohta?