

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Narva kolledž
Keeleõpetaja mitmekeelses koolis

Kristina Laks-Suško

**IDA-VIRUMAA ÕPETAJATE TÖÖGA RAHULOLU
MÕJUTAVAD TEGURID SEoses EESTIKEELSELE
ÕPPELE ÜLEMINEKUGA**

Magistritöö

Juhendaja: metoodik Nelly Randver

Narva 2025

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

Kristina Laks-Suško, 19.05.2025

/allkirjastatud digitaalselt/

LIHTLITSENTS

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kristina Laks-Suško (sünnikuupäev: 10.06.1994),

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutavad tegurid seoses eestikeelsele õppele üleminekuga“, mille juhendaja on Nelly Randver, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 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.

Kristina Laks-Suško

19.05.2025

SUMMARY

This master's thesis is written by Kristina Laks-Suško in 2025. The topic of the master's thesis is "Factors Influencing the Job Satisfaction of Ida-Viru County Teachers in Relation to the Transition to Estonian-Language Education". The thesis is written in Estonian.

Job satisfaction is one of the most important factors in today's working life, influencing employee well-being, work motivation, and the overall functioning and development potential of an organization. This is especially important in education, where teachers' satisfaction directly affects the learning environment, school climate, and the overall quality of education.

The aim of the thesis was to identify the main factors affecting the job satisfaction of teachers in Ida-Viru County and their relationship to the transition to Estonian-language instruction, based on theoretical and empirical research. The work consists of theoretical and practical parts, a discussion, a summary, references, and appendices.

The first subsection discusses the concept of job satisfaction, the second covers theoretical approaches to job satisfaction, the third addresses factors influencing teachers' job satisfaction, and the fourth reviews previous studies. A mixed-method research approach was used, combining quantitative and qualitative methodologies. Data were collected through an online questionnaire, with 76 teachers from Ida-Viru County participating.

The results showed that Ida-Viru County teachers are generally satisfied with their work, especially regarding the school environment and the content of their work, and they highly value the opportunity to work at their schools. The workload is heavy and causes stress, but teachers feel competent and motivated and appreciate professional development. The transition to Estonian-language instruction has influenced satisfaction both positively and negatively, increasing motivation but also workload and stress. Teachers experience strong support from colleagues and management but little support from parents and the community. They desire more financial and substantive support from the government, such as training and learning materials. Compared to previous studies, occupational stress and administrative burden have increased, while overall job satisfaction has decreased.

SISUKORD

LIHTLITSENTS.....	3
SUMMARY	4
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE – TÖÖGA RAHULOLU	10
1.1. Tööga rahulolu mõiste	10
1.2. Teoreetiline lähenemine tööga rahulolule.....	12
1.3. Õpetajate tööga rahulolu ja seda mõjutavad tegurid	16
1.4. Varasemad uuringud	35
2. UURIMISTÖÖ METOODIKA JA VALIMI KIRJELDAMINE.....	39
2.1. Uurimistöö eesmärk ja uurimisküsimused	39
2.2. Uurimistöö meetod ja andmete kogumise meetod	39
2.3 Uuringu valim.....	40
2.4 Uurimise läbiviimine	41
2.5 Tulemuste analüüsimeetod	42
3. UURINGU TULEMUSTE ANALÜÜS	43
3.1 Veebipõhise küsimustiku tulemuste analüüs	43
3.1.1 Ida-Virumaa õpetajate arusaam tööga rahulolust	44
3.1.2 Ida-Virumaa õpetajate üldine rahulolu tööga	46
3.1.3 Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutavad tegurid	47
3.1.4 Ida-Virumaa õpetajate hinnang eestikeelsele õppele üleminekule	60
3.1.5 Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutavate tegurite uuringu tulemuste võrdlus varasemate uuringutega	63
3.1.6 Milliseid muudatusi vajaksid Ida-Virumaa õpetajad, et olla oma tööga rahul seoses üleminekuga eestikeelsele õppele?.....	67
3.1.7 Ida-Virumaa õpetajate arusaamad sellest, kuidas riik võiks toetada õpetajaid eestikeelsele õppele üleminekul	69
3.1.8 Ida-Virumaa õpetajate arusaamad sellest, kuidas kooli juhtkond võiks toetada õpetajaid eestikeelsele õppele üleminekul.....	71

3.1.9 Ida-Virumaa õpetajate arusaamad sellest, mida nad saavad ise teha, et parandada tööga rahulolu seoses üleminekul eestikeelsele õppele	72
3.2 Arutelu ja järeldused.....	74
KOKKUVÕTE	90
KASUTATUD ALLIKAD	93
LISAD	105
LISA 1. Kaaskiri koolijuhtidele.....	105
LISA 2. Küsimustik.....	106

SISSEJUHATUS

Töörahuolu on uurinud paljud teadlased, nagu Locke (1976), Bota (2013), Ice (2017) ja teised. Tööga rahulolu määratlemine on sama keeruline kui õnnetunde määratlemine. Pole teada, mis teeb kedagi õnnelikuks, ja kui üks asi teeb ühe inimese õnnelikuks, pole ikka veel selge, kas see võib olla õnne allikas kellelegi teisele (Cogaltay *et al.*, 2016). Rahulolu on üks teguritest, mis mõjutab töö sooritamise üldist efektiivsust (Bota 2013). Skaalvik ja Skaalvik (2007, 2009, 2011, 2014), Taimalu ja teised (2020) on uurinud õpetajate tööga rahulolu ja seda mõjutavaid tegureid. Õpetajate tööga rahulolu on haridussüsteemi toimimise seisukohalt äärmiselt oluline, kuna see mõjutab otseselt hariduse kvaliteeti, õpetajate motivatsiooni ja järelkasvu õpetajaskonnas. Tänapäeva ühiskonnas, kus haridusele ja õpetajatele esitatakse aina kõrgemaid nõudmisi, on oluline mõista, millised tegurid kujundavad õpetajate rahulolu ning kuidas seda parendada (Demirtas, 2010; Aidla & Vadi, 2010; Pellikka *et al.*, 2006). Uuringud on näidanud, et rahulolu mõjutavad peamiselt palk, töötingimused, koolijuhtimise kvaliteet, suhted kolleegide ja lapsevanematega, ajasurve ning distsipliiniprobleemid (Skaalvik & Skaalvik, 2011; Taimalu *et al.*, 2020; Poom-Valickis, 2024). Rahulolevad töötajad vähendavad ettevõtte (kooli) personali (õpetajate) volavust, suurendavad kliendirahulolu (õpilased, lapsevanemad) ja vähendavad tööjõukulusid (Ice, 2017).

Magistritöö uurib Ida-Virumaa õpetajate rahulolu ja rahulolematuse põhjusi ja vajadust haridusasutuste toe järele, arvestades piirkonna eripärasid. Ida-Virumaa õpetajad seisavad silmitsi lisapingetega, mis tulenevad mitmekeelsest ja kultuuriliselt erinevast õpilaskonnast. Täiendavat pinget toob ka 2024. aastal alanud üleminek eestikeelsele haridusele, mis seab õpetajad keerulisse olukorda, kuna venekeelne koolikeskkond peab kohanema uue keelekeskkonnaga. 2022 aasta Haridus- ja Teadusministeeriumi andmetel on eestlaste osakaal Ida-Virumaal ainult 18%, mis tähendab, et eestikeelsele õppele üleminekul vajab Ida-Virumaa enim tähelepanu (Haridus- ja Teadusministeerium, Eestikeelsele õppele ülemineku tegevuskava 2022-2030 seletuskiri). See muudatus seab õpetajatele täiendavad väljakutsed, kuna tuleb kohandada õpetamisvõtteid ja -materjalide sisu, et tagada kõigile õpilastele võrdsed õppimisvõimalused, mis omakorda mõjutab õpetajate tööga rahulolu.

2024. aastal algas üleminek eestikeelsele haridusele 1. ja 4. klassis ja kestab koalitsioonileppes lähtuvalt kuni 2030.aastani. Selleks on vaja tagada vajaliku eesti keele

oskusega haridustöötajate olemasolu (Haridus- ja Teadusministeerium 2024). 2024 aasta arenguseire uuring on näidanud, et kõige enam on puudu kvalifikatsioonile vastavaid õpetajaid Harju-, Tartu- ja Ida-Virumaal. Ida-Virumaal on puudu 208 õpetajat ja see on 15% kogu maakonna õpetajaskonnast. Seega puuduvate õpetajate koormuse täidavad olemasolevad õpetajad. Kuna aja surve on üks teguritest, mis võib tekitada õpetajatöös rahulolematust ja läbipõlemist, siis suurenenud töökoormus, võib veelgi suurendada stressi ja vähendada õpetajate tööga rahulolu. Sellele lisandub vajadus täiendada õpetajate keeleoskust ja kohendada õppeprotsessi, mis omakorda võib mõjutada õpetajate vaimset heaolu ja motivatsiooni.

Keitlyn Tommula oma magistritöös (2022) „Koolijuhtide arusaamad alustavate eesti keele õpetajate lahkumise põhjustest“ tõi välja, et olulisemaks põhjuseks, miks õpetajad lahkuvad töökohalt on suur töökoormus ja -pinge, millega pole suudetud emotsionaalselt toime tulla. Andrei Uljev oma magistritöös (2023) „Põhikooliõpetajate arvamused tööstressist ja selle vähendamise võimalustest“ tõi välja, et õpetajad tihti töötavad normaalkoormusest suurema koormusega ja see on õpetajatele üheks stressi põhjustavaks teguriks.

Üleminek eestikeelsele õppele toimus 2024 aasta septembris, seepärast pole veel uuritud õpetajate tööga rahulolu Eestis seoses nende muudatustega. Läti alustas 2023. aastal üleminekuga lätikeelsele õppele ning tänaseks läbiviidud uuringud näitavad, et see on toonud õpetajatele kaasa mitmeid väljakutseid. Läti õpetajate tööga rahulolu mõjutavad keelebarjäär, langev õpitulemuslikkus, suur töökoormus ja vanemate negatiivne suhtumine. Paljud õpilased ei oska läti keelt, mis raskendab õpetamist ja lisab stressi. Õpetajad peavad kohandama õppematerjale eri tasemel õpilastele, kuid koolituste ja sobivate materjalide puudus muudab selle keeruliseks. Samuti tunnevad õpetajad survet vanemate murede ja ootuste tõttu. Õpetajate nappus suurendab koormust veelgi (Argus et al., 2025). Uurimisprobleem seisneb selles, et puudub teadmine Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu hetkeseisust ja sellest, kuidas mõjutab eestikeelsele õppele üleminek nende töörahulolu võrreldes varasemate üle-eestiliste tulemustega.

Magistritöö eesmärk on lähtuvalt teoreetilisest ning empiirilisest uuringust selgitada välja peamised Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutavad tegurid ning nende seosed eestikeelsele õppele üleminekuga. Eesmärgi saavutamiseks on sõnastatud järgmised uurimisküsimused:

- Millised peamised tegurid mõjutavad Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu toetudes saadud tulemustele?
- Kuidas on mõjutanud Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu üleminek eestikeelsele õppele?
- Milliseid muudatusi seoses üleminekul eestikeelsele õppele näevad Ida-Virumaa õpetajad, mis tõstaks nende rahulolu oma tööga.

Töö koosneb kahest osast: teoreetilisest ja praktilisest. Teoreetiline koosneb neljast alapeatükist. Esimene alapeatükk käsitleb tööga rahulolu mõistet, teine peatükk käsitleb tööga rahulolu teoreetilisi käsitlusi, kolmas peatükk käsitleb õpetajate tööga rahulolu mõjutavaid tegureid, ning neljas peatükk käsitleb varasemaid uuringuid.

Praktiline osa koosneb kolmest alapeatükist: empiirilise osa kirjeldus, uurimistulemuste analüüs ja arutelu. Empiirilises osas kirjeldatakse andmete kogumise meetodit, valimi kujunemist, uuringu läbiviimist ning tulemuste analüüsimise viisi. Arutelu osas seostatakse küsimustiku ja intervjuu tulemused ning tehakse järeldused ja kokkuvõtte vastavalt uurimisküsimustele.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE – TÖÖGA RAHULOLU

1.1. Tööga rahulolu mõiste

Tööga rahulolu teema on tänapäeval väga aktuaalne, sest see mõjutab töö tulemuse üldist tõhusust ning praegu pööratakse üha rohkem tähelepanu inimeste vaimsele seisundile. Muutunud töökultuur on inimeste jaoks kaasa toonud töö tähenduse muutumise – enam ei piisa üksnes põhivajaduste rahuldamisest, vaid töö peab pakkuma ka eneseteostust ja väljakutseid edasiseks arenguks ning mis veelgi olulisem, inimesed peaksid tundma oma tööst rõõmu ja olema sellega rahul (Leppik, 2019, lk 40).

Rumeenia seletav sõnaraamat defineerib rahulolu kui rahuldustunnet, naudingut, mis pakub heameelt. Tööga rahulolu on see, mil määral indiviididel on oma töö suhtes positiivsed või negatiivsed tunded. See on hoiak või emotsionaalne reaktsioon tööülesannetele ning samaaegselt ka töökoha sotsiaalsetele ja füüsilistele tingimustele. Rahulolu peaks viima positiivsete töösuhete ja individuaalse soorituseni (Gilmeanu, 2015). See tähendab, et olukorda, kus töötaja hoiak ning suhtumine töösse ja töökogemuse hindamisse on positiivne, saame nimetada tööga rahuloluks (Tepret & Tuna, 2015)

Rahulolu on üks teguritest, mis mõjutab töö sooritamise üldist efektiivsust, olles kujunenud suhte tulemusena selle vahel, mida inimesed tegelikult tööst saavad (palk, staatus, tunnustus) ja nende eeldatud tulemuste vahel (Bota, 2013). Popescu-Neveanu (1978) väidab, et see on keeruline psühholoogiline konfigureeritus, mis ei ole alati täielikult teadlik, koosnedes positiivsete hoiakute kogumist, mida inimene tunneb tehtud töö suhtes (viidanud Bota 2013). Locke (1976) on defineerinud tööga rahulolu kui meeldivat või positiivset emotsionaalset seisundit, mis tuleneb inimese töökogemuste hindamisest. Tööga rahulolematuse on ebameeldiv emotsionaalne seisund, mis tuleneb sellest, et oma tööd hinnatakse frustrerivaks või tööväärtuste saavutamist takistavaks või mitteväärtustamist põhjustavaks. Tööga rahulolu ja rahulolematuse on funktsioon tajutavast seosest selle vahel, mida inimene oma töölt soovib ja selle vahel, mis tööga kaasneb. Miller ja teised (2009) toetavad seda ideed, sest sellele tööga rahulolu määratlusele on kõige enam viidatud ja üldiselt aktsepteeritud.

Tööga rahulolu viitab inimese rahulolutundele oma tööga, mis toimib motivatsioonina töötamisel. See ei ole enesega rahulolu, õnn või isiklik rahulolu, vaid rahulolu tööga. Mõiste

viitab inimese ja tema tööandja vahelisele suhtele, mille eest makstakse töötasu. Rahulolu tähendab tunnet, mis kaasneb mis tahes eesmärgi saavutamise ja seisundit, mis tekitab impulsi eesmärgi saavutamisel (Ice, 2017).

Wexley ja Yukl (1984) tõid välja, et tööga rahulolu mõiste ja selle definitsioon on viimastel aastakümnetel pidevalt arenenud ja laienenud. Kuigi enamikes definitsioonides on tegemist tööga seotud positiivse afektiivse reaktsiooniga, on tegurites, mis põhjustavad tööga rahulolu, täheldatud vähem järjepidevust. See ebajärjekindlus võib tuleneda asjaolust, et tööga rahulolu võivad mõjutada mitmesugused tegurid, sealhulgas isikuomadused ja töö iseloom (viidanud Rast & Tourani, 2012).

Ilmselt mängivad tööga rahulolus rolli ka individuaalsed tegurid. Kõige olulisemad on inimese väärtused, inimesed naudivad tööd, mis vastab nende väärtustele või võimaldab neil oma väärtusi ellu viia. Samuti mõjutavad tööga rahulolu iseloomujooned ja vaimne tervis (Locke, 1976). Tepret ja Tuna (2015) toovad välja, et üldiselt on tööga rahulolu määratlus see, mil määral täidetakse töötaja sotsiaalsed, füsioloogilised ja eneseteostuse ootused, olles rahul või rahulolematu oma tööga. Tööga rahulolu tähistab tegelikult üldist emotsionaalset reaktsiooni konkreetsetele töötingimustele.

Tööga rahulolu positiivne mõju ulatub töötajate tootlikkusse, kohaloleku ja lojaalsuseni. Rahulolevad töötajad vähendavad ettevõtte personali voolavust, suurendavad kliendirahulolu ja vähendavad tööjõukulusid. Uuringud on näidanud, et rahulolu on tihedalt seotud motivatsiooni, tööga seotud pühendumuse ja vaimse tervisega. Lisaks väheneb rahulolevate töötajate seas töölt puudumine ja stress (Ice, 2017).

Tööga rahulolu on töötaja positiivne või negatiivne emotsionaalne reaktsioon tööülesannetele ning töökeskkonna sotsiaalsetele ja füüsilistele tingimustele. See mõjutab töötaja pühendumust ja vaimset heaolu, olles tihedalt seotud töö efektiivsusega. Rahulolu tekib siis, kui töötaja ootused, nagu palk, tunnustus ja eneseteostus, on kooskõlas töö pakutavate tingimustega. Rahulolevad töötajad panustavad organisatsiooni produktiivsusesse, vähem puuduvad töölt ja vähendavad personali voolavust. Individuaalsed tegurid, nagu väärtused ja iseloomujooned, mängivad tööga rahulolu kujunemisel olulist rolli.

1.2. Teoreetiline lähenemine tööga rahulolule

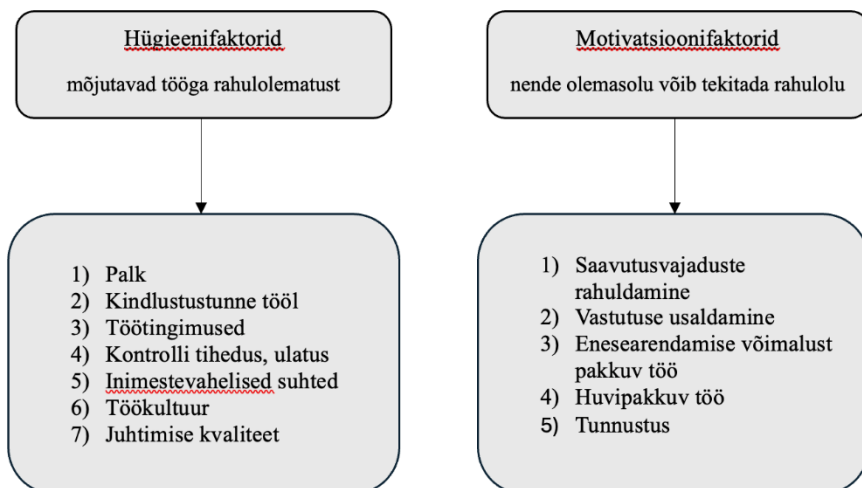
Rahulolu on teema, mida on põhjalikult uurinud mitmed teadlased erinevates valdkondades. Nad on oma töödes toonud välja erinevaid tegureid, mis mõjutavad rahulolu, ning loonud mitmeid teooriaid selle mõistmiseks ja mõõtmiseks. Victor Vroom'i ootusteooria kohaselt määrab tööga rahulolu see, kui võrd inimene usub, et tema pingutused toovad kaasa soovitud tulemuse ning kas saadav tasu on tema jaoks oluline ja väärtuslik (Vroom, 1964). Adams'i võrdlusteooria järgi mõjutab tööga rahulolu inimese subjektiivne õiglustunne – inimesed hindavad oma tööpanuse ja saadava tasu suhet võrreldes teistega, ning kui nad tajuvad ebaõiglust, võib see põhjustada rahulolematust (Adams, 1965). Üks tuntumaid teooriaid on Frederick Herzbergi kahe faktori teooria, millele toetub ka antud magistritöö.

Herzbergi töö ja rahulolu teooria

Psühholoog Frederick Herzberg lõi motivatsiooni kahe faktori teooria 1950. aastate lõpus pärast põhjalikku töösse suhtumise uurimist. Ta leidis, et tööga rahulolu sõltub edu kogemisest. Uurides 4000 raamatupidajat ja inseneri, palus ta neil kirjeldada hetki, mil nad tundsid end tööl eriti rahulolevana või vastupidi – rahulolematuna. Herzberg jagas rahulolufaktorid kahte kategooriasse:

- 1) Hügieenifaktorid – need, mis mõjutavad tööga rahulolematust;
- 2) Motivatsioonifaktorid – need, mille olemasolu võib tekitada rahulolu.

Tulemuste põhjal järeldas Herzberg, et mõned tegurid ei suurendanud motivatsiooni, vaid üksnes kõrvaldasid rahulolematuse – neid nimetas ta hügieenifaktoriteks. Nende puudumine põhjustas rahulolematust, kuid nende olemasolu ei motiveerinud töötajaid. Seevastu motivatsioonifaktorid innustasid töötajaid, kuigi nende puudumine ei tähendanud ilmtingimata rahulolematust (Alas, 2008, lk 124).



Joonis 1 Herzbergi kahe faktori teooria hügieeni- ja motivatsioonifaktorid (Alas, 2008, lk 124, autori koostatud)

Hügieenifaktorid, nagu palk, töötingimused, juhtimine ja tööohutus, on välistest teguritest sõltuvad ja neid saab kasutada rahulolematuse vältimiseks. Kuigi need ei pruugi inimesi otseselt motiveerida, siis nende puudumine või ebapiisav tase võib viia rahulolematuse ja demotivatsioonini. Herzbergi 1959. aasta uuringud tõestasid, et töö motivatsiooniks ei piisa pelgalt rahast, nagu palk või bonus, vaid püsivat motivatsiooni saab leida töö sisemisest tähendusest. Need tegurid, mis tekitavad inimeses rahulolu, erinevad neist, mis põhjustavad rahulolematust. Töö rahulolu loovad motivatsioonifaktorid, mis on seotud sisemiste teguritega, samas kui rahulolematuse põhjused on hügieenifaktorid, mis kuuluvad väliste tegurite hulka (Herzberg, 2003).

Need olid Herzbergi poolt välja toodud tööga rahulolu mõjutegurid, kuid Ice (2017) lisas sellele käsitlusele ka isiklikud ja organisatsioonilised muutujad, rõhutades nende koosmõju töötaja rahulolule. Ice (2017) jagas töö rahulolutegurid kahte kategooriasse. Esimene kategooria on organisatsioonilised muutujad ja teine kategooria on isiklikud muutujad. Organisatsioonilised tegurid on tähtsad, kuna töötajad veedavad palju aega oma töökohal. Töötajate rahulolu saab suurendada, kui neid tegureid õigesti juhtida. Töötajate rahulolu mõjutavad isiklikud tegurid on samuti olulised, kuna need aitavad säilitada töötajate motivatsiooni ja efektiivsust. Isiklikud muutujad on sageli seotud psühholoogiliste aspektidega, mis mõjutavad töötajate rahulolu ja pühendumust.

Tabel 1 Ice poolt välja toodud rahulolutegurid (2017, autori koostatud)

Organisatsioonilised muutujad	Isiklikud muutujad
<ul style="list-style-type: none"> • Organisatsiooni areng • Hüvitiste ja tasude poliitika • Edutamine ja karjääri areng • Tööga rahulolu • Töökindlus ja töötingimused • Suhted juhiga • Töögrupid • Juhtimisstiilid • Muud tegurid. Näiteks väljasõidud ja üritused, kaasaegsete tehnoloogiate kasutamine ja positiivne tagasiside 	<ul style="list-style-type: none"> • Isiksus • Ootused • Vanus • Haridus • Soolised erinevused

Herzbergi kahe faktori teooria ja Ice'i organisatsiooniliste ja isiklike muutujate jaotus täiendavad teineteist, pakkudes põhjalikumat arusaama töötajate motivatsioonist ja rahulolust. Herzberg rõhutab, et hügieenifaktorid mõjutavad rahulolematuse taset, kuid ei tekita sisemist motivatsiooni. Motivatsioonifaktorid soodustavad tööga rahulolu ja tõstavad töötajate pühendumust.

Ice'i lähenemine avab töö rahulolu teise nurga alt, jaotades tegurid organisatsioonilisteks ja isiklikeks muutujateks. Organisatsioonilised tegurid langevad suuresti kokku Herzbergi hügieenifaktoritega, kuna need kujundavad töötaja keskkonda ja rahulolu taset. Isiklikud tegurid sarnanevad Herzbergi motivatsioonifaktoritega, kuna need mõjutavad inimese sisemist motiveeritust ja eneseteostuse vajadust. Herzbergi ja Ice'i teooriad toovad esile, kuidas erinevad tegurid – alates organisatsioonilisest keskkonnast kuni isiklike motivatsioonide ja vajadusteni – mõjutavad töötajate rahulolu, mis omakorda loob aluse Zlate'i ja Porteri detailsematele jaotustele, kus keskendutakse täiendavalt töö sisu, grupi dünaamika ja isikuomaduste rollile rahulolu määramisel.

Mielu Zlate (viidatud Gilmeanu, 2015) jaotab tööga rahulolu tegurid järgmiselt:

- Organisatsioonilised tegurid – tööülesanded, töötingimused, edutamine.
- Grupitegurid – suhted kolleegide ja ülemustega, grupi ühtekuuluvus, moraal.

- Isiklikud tegurid – isiksuseomadused ja sotsiaal-demograafilised tegurid.

Porteri ja Steersi järgi (viidatud Gilmeanu, 2015) jaotuvad tööga rahulolu määravad tegurid järgmiselt:

1. Organisatsiooni laiaulatuslikud tegurid – organisatsiooni poliitika, edutamisevõimalused, organisatsiooni struktuur.
2. Töö vahetu keskkonna tegurid – suhted kolleegidega, töötingimused, osalus otsuste tegemisel, töögrupi suurus.
3. Töö sisu või tegevustega seotud tegurid – töötaja rolli selgus, tööülesannete mitmekesisus.
4. Isiklikud tegurid – indiviidi erinevad omadused, nagu isiksus, vanus, kogemused jne.

Locke (1976) tõi välja tegurid mis mõjutavad tööga rahulolu. Tegurid on jagatud seitsmeks kategooriaks:

Tabel 2 Locke pool välja toodud tööga rahulolu mõjutavad tegurid (1976, autori koostatud)

Töö	Armastus tegevuse vastu, isiklik huvi.
	Armastus saavutuste vastu
	Vaimne väljakutse, teadmiste kaasamine, areng, uute asjade õppimine – ilma selleta tekib igavus; kontroll töö põhiaspektide üle
	Usk, et töö on mingil moel tähtis
Palk	Palk määratakse õiglase lähenemise või protseduuri alusel
	Palga suurus on õiglane
	Palk on kõrge (keegi ei arva, et nad saavad liiga palju palka ja enamik sooviks rohkem)
Edutamine	Võimalus karjääriredelil tõusta, areneda
Kaastöötajad, kolleegid	Meeldivad töökaaslased, koostöövalmid, arvestatavad
	Ausad
	Kompetentsed: oskavad oma tööd hästi teha
Ülemus	Oskab usaldada töötajate pädevust, ausust ja head tahet
	Selge tööeesmärkide määratlemine
	Õiglane tunnustamine, austus ja kiitus
	Arvestatav ja lugupidav suhtumine
Tippjuhtkond	Pädevad: suudavad tööle panna vajalikud osakonnad, et organisatsioon õnnestuks

	Ausad
Hüved ja poliitika	Konkurentsivõimelised võrreldes sarnaste organisatsioonidega
	Mida rohkem, seda parem (pakkumistel pole piirangut)
	Tervislikud ja ohutud töötingimused

Erinevad uurijad on käsitlenud tööga rahulolu ja motivatsiooni erinevatest vaatenurkadest, kuid neil on ka mitmeid ühiseid jooni. Herzbergi, Ice'i, Zlate, Porteri ja Locke'i teooriad toovad kõik esile nii töötingimuste kui ka isiklike tegurite rolli tööga rahulolu kujunemisel.

Herzbergi kahe faktori teooria eristab rahulolu ja rahulolematust mõjutavaid tegureid: hügieenifaktorid (palk, töötingimused) vähendavad rahulolematust, kuid ei motiveeri, samas kui motivatsioonifaktorid (saavutused, tunnustus) soodustavad pühendumust. Ice täiendab seda, jaotades tegurid organisatsioonilisteks (nt juhtimisstiil, hüvitised) ja isiklikeks (nt isiksus, vanus), viidates, et mõlemad mõjutavad töötaja motivatsiooni. Zlate, Porter ja Locke esitavad tööga rahulolu veelgi detailsemalt. Nad rõhutavad organisatsiooniliste tegurite (nt poliitika, struktuur), grupitegurite (nt suhted kolleegidega) ja töö sisu (nt ülesannete mitmekesisus, arenguvõimalused) tähtsust. Locke lisab ka töö tähenduse ja isikliku arengu aspektid, mis mõjutavad motivatsiooni.

Kõik uurijad nõustuvad sellega, et tööga rahulolu ei sõltu ainult välistest tingimustest, vaid ka töötaja sisemistest motivaatoritest. Peamine erinevus seisneb selles, kui suurt rõhku pannakse töö sisule ja kui palju organisatsiooni keskkonnale.

1.3. Õpetajate tööga rahulolu ja seda mõjutavad tegurid

Eeldatakse, et kool, mille õpetajatel on kõrge tööga rahulolu tase, pakub kvaliteetset haridust ja kasvatab edukaid õpilasi (Demirtas, 2010). Õpetamine on emotsionaalset pingutust nõudev töö. Õpilased, nende vanemad, kolleegid ja koolijuhid ootavad õpetajatelt emotsionaalset stabiilsust, pingetaluvust, head suhtlemis- ja konfliktide lahendamise oskust, võimet hästi kohaneda ja arvestada teiste vajadustega (Aidla & Vadi, 2010, lk 2).

On äärmiselt tähtis luua õpetajatele atraktiivseid töötingimusi ja võimalusi professionaalseks arenguks ning soodustada õpetajate kutsekindlust (Vaher & Selliov, 2019, lk 8). Toetavad suhted ja meeldiv koostöö kolleegidega mängivad õpetajaametis kaalukat rolli. Igapäevane töökeskkond, omavahelised suhtlusviisid, kolleegide tugi või selle puudumine ning enda

tajumine õpetajaskonna liikmena on olulised faktorid, mis mõjutavad nii otseselt kui ka kaudselt õpetajate enesetunnet, rahulolu ja tööd (Pikamäe, 2022, lk 41). Regressioonanalüüsid näitasid, et õpetajate tööga rahulolu sõltub õpetajate puhul eelkõige sellest, kuidas nad tajuvad tööga seotud stressi, iseenda suutlikkust tööga hakkama saada, aga ka õpetajate ettevalmistusest (Taimalu *et al.*, 2020).

Õpetajate tööga rahulolu ei ole ainult palgaküsimus, vaid palju olulisemad tegurid on töökorraldus, koolikultuur ja -juhtimine. Üks kesksemaid tööga rahulolu mõjutajaid on töö iseloom, sealhulgas õpilaste käitumine ja nende õpitulemused, samuti õpetajate suhted kolleegidega ja koolis toimuva koostöö kvaliteet (Poom-Valickis, 2024). Kõige rohkem toetab tööga rahulolu positiivne seos kooli maine, autonoomia, juhi poolse tagasisidestamise ja suhtega õpilastega (Lutsoja *et al.*, 2021). Õpetajalt oodatakse ja eeldatakse palju. Ta peaks oma ainet põhjalikult valdama. Temalt oodatakse, et ta oleks asjatundja õpetamises ja õppimises. Ta peaks teadma, kuidas kasvatus ja õpetuse sisu edasi anda. Lisaks oodatakse temalt suhtlemisoskust inimestega. (Pellicka *et al.*, 2006, lk 11). Arvestades isiksuseomaduste olulisust õpetajate seas, on ühiskonnaliikmetel õpetajatele kõrged ootused. Näiteks peaksid nad olema rahulikud, stabiilsed, positiivsed, soojad, seltskondlikud, korrapärased, distsiplineeritud jne. Seetõttu on oluline teada, mil määral on õpetajate isiksuseomadused nende nõuetega kooskõlas (Aidla & Vadi, 2010, lk 3)

Õpetajate puudus Eestis mõjutab tugevalt tööga rahulolu, kuna suurenenud töökoormus ja madal palk tekitavad stressi ning vähendavad motivatsiooni. Noorte õpetajate järelkasv on vähene, sest paljud ei alusta õpetajatööd või lahkuvad ametist paari aasta jooksul (Gortfelder & Ross 2021).

Analüüsid õpetajate rahulolu mõjutavaid tegureid, toetuti kolmele uuringule ja teguritele, mis on nendes uuringutes välja toodud. Esimene uuring on Taimalu ja teised (2020) „*Õpetajad ja koolijuhid väärtustatud professionaalidena*“, teine on Leijen ja Pedaste (2022) „*Õpetajaameti väärtustamine ning õpetajate ja koolijuhtide töörahulolu*“ ning kolmas on Skaalvik ja Skaalvik (2011) „*Õpetajate töörahulolu ja motivatsioon õpetajakutses loobuda: seosed koolikeskkonna, kuuluvustunde ja emotsionaalse kurnatusega*“.

Taimalu ja teised (2020) oma uuringus „*Õpetajad ja koolijuhid väärtustatud professionaalidena*“ keskendusid õpetajaameti väärtustamisele ühiskonnas ning tõid välja kuus peamist tegurit, mis mõjutavad õpetajate tööga rahulolu. Seda kinnitavad ka Leijen ja

Pedaste (2022) oma uuringus „*Õpetajaameti väärtustamine ning õpetajate ja koolijuhtide töörahulolu*“. Need tegurid on:

- hea vaimne tervis
- vähene stress
- suutlikkus oma tööga hakkama saada
- läbitud õpingud
- sisemine motivatsioon
- rahulolu töötasuga

Järgnevalt tulevad vaatluse alla eelpool loetletud tegurid.

Vaimse tervise mõju tööga rahulolule

Maailma Terviseorganisatsioon (WHO) defineerib vaimset tervist kui vaimse heaolu seisundit, mis võimaldab inimestel toime tulla stressiga, realiseerida oma võimeid, õppida hästi ja töötada hästi ning panustada oma kogukonda. Heaolu ei tähenda ainult haiguste või probleemide puudumist, vaid ka vaimset ja füüsilist õitsengut. Vaimne heaolu koosneb erinevatest teguritest, mis toetavad motivatsiooni ja suurendavad rahulolu. Olulisel kohal on positiivsed emotsioonid, nagu rõõm, lootus, tänulikkus ja rahulolu. Samuti mängivad rolli sisemine motiveeritus ja kaasahaaravus, mis muudavad tegevused nauditavaks. Tähtsaks peetakse ka usaldusväärseid ja turvalisi suhteid, mis loovad toetava keskkonna. Lisaks aitab eneseteostus – enda jaoks oluliste eesmärkide saavutamine – suurendada nii rahulolu kui ka edasist pühendumust (Heinvere & Poopuu, 2021).

Meeleolu ja vaimne tervis mõjutavad kõiki eluvaldkondi, sealhulgas enesehinnangut, suhteid ja füüsilist tervist. Hea vaimse ja füüsilise tervise vahel on tugev seos, samas kui stress ja vaimse tervise probleemid võivad põhjustada erinevaid tervisehäireid. Vaimset heaolu saab toetada regulaarse liikumise, tervisliku toitumise ja stressi vähendamise tehnikatega. Varajane sekkumine aitab ennetada probleemide süvenemist ning parandab elukvaliteeti (Harvard Health Publishing 2025). Clanbeati kooliperede heaolu uuringu tulemused näitavad, et 2022/2023. õppeaastal koges iga kolmas õpetaja madalat vaimset heaolu. Esimesel poolaastal (september–detsember) oli selliseid õpetajaid keskmiselt üks kolmandik, teisel poolaastal (veebruar–mai) aga arv suurenes (36% õpetajatest). Madala heaoluga koolitöötajatest 60% pidas selle põhjuseks kooliga seotud tegureid, samas kui ligi

20% tõi peamise põhjusena välja liigse töökoormuse. (Kennelmäe-Geerts & Noorkõiv, 2023).

Õpetaja 7. taseme kutsestandardi (2024) järgi peab õpetaja jälgima, hindama ja väärtustama oma füüsilist, vaimset ja emotsionaalset tervist. Õpetaja tegutseb nende tasakaalus hoidmise nimel ning vajaduse tekkimisel otsib probleemide lahendamiseks abi kolleegidelt, mentorilt või juhtkonnalt.

Vaimne tervis on heaolu seisund, mis aitab inimestel toime tulla stressiga, õppida ja töötada tõhusalt ning panustada ühiskonda. Hea vaimne ja füüsiline tervis on omavahel tihedalt seotud, samas kui stress ja vaimse tervise probleemid võivad põhjustada erinevaid tervisehäireid. Õpetajate seas on vaimse heaolu probleemid märkimisväärsed – 2022/2023. õppeaastal koges iga kolmas õpetaja madalat heaolu, kusjuures peamiseks põhjusteks olid kooliga seotud tegurid ja suur töökoormus. Vaimse tervise toetamiseks on vajalik regulaarne liikumine, tervislik toitumine ja stressi maandamise tehnikad.

Stressi mõju tööga rahulolule

Stress on tavaline reaktsioon mingile tegevusele või olukorrale, mis võib kaasa tuua suuri füüsilisi ja emotsionaalseid pingeid (Kaveramma & Lijeesh, 2020). Kyriacou defineeris 2000 aastal õpetajate stressi kui õpetaja kogemust ebameeldivate negatiivsete emotsioonide, nagu viha, frustratsioon, ärevus, depressioon ja närvilisus, osas, mis tulenevad nende töö mõnest aspektist (Kyriacou & Chien 2004). Tööstressi võib vaadelda kui tasakaalutust tööalaste nõudmiste ja tööl kasutatavate keskkonna- või isiklike ressursside vahel. Stressi osas on õpetajate töörahulolu täpsemalt prognoositav selle põhjal, kui palju jääb neil aega isiklikuks eluks, mil määral mõjub nende töö negatiivselt vaimsele tervisele, kui palju nad peavad tegelema klassis korra hoidmisega ja lastevanematega seotud muredega. Stress on suurem noortel õpetajatel – alla 30-aastastest tajub palju stressi 25%. Õpetajate suurim stressiallikas on vastutuse võtmine õpilaste tulemuslikkuse eest (Leijen & Pedaste, 2022).

Kui tööstress on pikaajaline ja sellega ei ole tegeletud, siis võib see edasi kanduda läbipõlemiseni, millel on kolm omadust: energiapuudus, negatiivsed tunded seoses oma töökohaga ja vähenenud ametialane efektiivsus (World Health Organization, 2019). Skaalvik & Skaalvik (2007) tõid välja, et õpetaja stressi põhjusteks on suurenenud töökoormus, käitumisprobleemidega õpilased, probleemid suhtlemisel lapsevanematega,

konfliktid kolleegidega, juhtkonna vähene toetus ja autonoomia puudumine. stress põhjustab nii vaimset kui ka füüsilist kurnatust, mis võib viia tõsiste terviseprobleemideni, nagu depressioon, ärevus, kõrge vererõhk ja isegi südameatakid. Õpetajatöö stressirohkus võib viia samuti paanikahoogude ja unetuseni ning raskendada töö- ja eraelu lahus hoidmist. Äärmuslikel juhtudel võib see kaasa tuua ka vaimuhaiguste tekke. Lisaks tunnevad õpetajad, et nad ei saa endale lubada töölt puhkust, kuna see mõjutaks negatiivselt nii nende enda kui ka õpilaste tööd. Samas puuduvad õpetajad tervislikel põhjustel sagedamini, mis võib olla seotud vaimse tervise probleemidega, mis omakorda mõjutavad ka füüsilist tervist (Käesel, 2013, Savill-Smith, 2019, Kaveramma & Lijeesh, 2020, Leijen & Pedaste, 2022).

Stressi teatakse ka kui kohanemisreaktsiooni. Õpetajal tuleb pidevalt ühe tööpäeva jooksul seista silmitsi kohanemist vajavate olukordadega: mõista lapse arenguvajadusi ja hariduslikke erivajadusi, nendele adekvaatselt reageerida, palju inimestega suhelda, pidevalt ümber häälestuda jne. Kindlasti mängivad rolli töötingimused. (Käesel, 2013). Kui tööalased pinged ületavad oskusi, ressursse ja võimet olukordade lahendamiseks toime tulla ning see olukord püsib pikemat aega, tajub õpetaja ülemäärast tööstressi, mille tagajärjed võivad olla:

- emotsionaalsed (ärevus, väsimus, motivatsiooni langus),
- kognitiivsed (suureneb vigade tegemise tõenäosus),
- käitumuslikud (halvenevad suhted kolleegidega ja sagenevad töölt puudumised),
- füsioloogilised (peavalud, vähenenud vastuvõtlikkus haigustele) (Terasmaa & Talussaar, 2022).

Õpetajate tööstress on tõsine probleem, mis tuleneb suurest töökoormusest, vastutusest ja keerulistest töötingimustest. Peamisteks stressiallikateks on õpilaste õpitulemuste eest vastutamine, distsipliiniprobleemid, töö- ja eraelu tasakaalu puudumine. Noored õpetajad kogevad stressi eriti tugevalt. Pikaajaline stress võib viia läbipõlemiseni, mille tunnusteks on väsimus, motivatsiooni langus ja terviseprobleemid. Lisaks võib see põhjustada unehäireid ja sagenenud töölt puudumist. Paljud õpetajad tunnevad, et ei saa endale puhkust lubada, kuna see võib negatiivselt mõjutada õpetaja kui ka õpilaste tööd. Seetõttu on oluline toetada õpetajate heaolu ja vähendada tööstressi.

Suutlikkus oma tööga hakkama saada

Tänane maailm on ebakindel, kompleksne ja muutub kiiresti. Sellises keskkonnas tulevad toime inimesed, kes on avatud uuele, on iseseisvad, julgevad ja oskavad pidevalt õppida, suudavad kiiresti valikuid teha, loovalt mõelda ja tegutseda. Ainealaste teadmiste ja oskuste kõrval on senisest olulisemaks muutunud aineülesed ja aineid läbivad oskused nagu kommunikatsiooni- ja koostööoskused, oskus teadmisi kriitiliselt valida ja kasutada ning teha informeeritud otsuseid, suutlikkus töötada erinevates keskkondades ja koos teiste valdkondade esindajatega (Haridus- ja Teadusministeerium 2022). Tööga hakkama saamisel tõuseb statistiliselt olulisena esile õpetaja edukus õpilaste motiveerimisel (Taimalu *et al.*, 2020).

Õpetajad saavad oma tööga rahulolu taset suurendada kogedes oma töö suhtes kõrget enesetõhusust, mis tähendab, et õpetajad tunnevad end suutvat hallata erimevaid õpetamistegevusi (Moé *et al.*, 2010). Bandura (1997 & 2006) kirjeldas enesetõhusust, kui usku oma võimesse korraldada ja teostada konkreetseid tegevusi. See mõjutab ootusi, valikuid, püsivust ja vastutust oma tegevuse eest. Need, kes usuvad end suutelistena saavutada soovitud tulemusi ja kes suudavad olukordades kõrget kontrollitaset hoida, on motiveeritud tegutsema ja püsima, vältides ärevust või viha (viidanud Moé *et al.*, 2010). Õpetajad muutuvad kergesti oma tööga rahulolematuteks, kui nad usuvad, et nad ei suuda väljakutsetega toime tulla. Seevastu kõrge enesetõhususega õpetajad tunnevad suuremat entusiasmi õpetamise vastu (Allinder, 1994). Kirglikud õpetajad otsivad pidevalt uusi viise, kuidas oma õpilasteni jõuda.

Tänane maailm on kiiresti muutuv ja ebakindel, mis eeldab inimestelt avatud meelt, iseseisvust, julgust ja pidevat õppimisvõimet. Lisaks ainealastele teadmistele on üha olulisemaks muutunud aineülesed oskused, nagu kommunikatsiooni- ja koostööoskused ning suutlikkus teha informeeritud otsuseid. Õpetaja tööga rahulolu sõltub suuresti enesetõhususest, mis viitab usule oma võimesse tegevusi edukalt läbi viia. Kõrge enesetõhususega õpetajad on rohkem motiveeritud ja entusiastlikud, otsides pidevalt uusi viise, kuidas oma õpilasteni jõuda.

Läbitud õpingud

Kõigi õpetamise põhiülesannete täitmiseks vajab õpetaja kombineeritult nii teoreetilisi kui praktilisi teadmisi (Krull *et al.*, 2013). Õpetajaprofessionaalse arengu all mõistetakse ametialaste oskuste, teadmiste arengut, mida ühelt poolt toetavad õpetajakoolituse eri vormid ning mida teiselt poolt soodustab kutseoskuste omandamine töökohal ja teadmiste vahetamine kolleegidega (Taimalu *et al.*, 2020).

Endasse investeerimine õpetajana on parim viis tagada nii oma karjääri kui ka õpilaste akadeemiline areng. Vaatamata sellele, et see võib võtta väärtuslikku aega, on ka mitmeid olulisi põhjusi, miks professionaalne areng on oluline. Professionaalne areng aitab õpetajal ette valmistada väljakutseteks, mis võivad tekkida karjääri algusaastatel. Kursustel osalemine laiendab tema oskusi ja teadmisi. Samuti aitab see suurendada enesekindlust, sest omandatud teadmised ja oskused annavad õpetajale usku tema töösse, mis omakorda innustab ka õpilasi. Professionaalne areng loob võimalusi kohtuda teiste õpetajatega, kellega saab ideid vahetada, nõu küsida ja üksteist toetada. Lisaks aitab see seada ja saavutada karjäärieesmärke, pakkudes vajalikku tuge ja ressursse kogumit. Kõige olulisem on aga see, et professionaalne areng ei ole kasulik mitte ainult õpetajale, vaid ka õpilastele, kuna igasugune areng õpetaja ametis viib parema õpikogemuseni. Mida rohkem õpetajad arenevad, seda paremad on õpilaste õpitulemused ja eduvõimalused (Robinson, 2019).

Õpetajakoolituse kursused peavad olema tihedalt seotud praktilise õpetajatööga ja olema võimalikult praktilised. Ei ole mingit mõtet õpetada teooriat, mida õpetajatel ei ole võimalik oma töös rakendada. Teooria on väga oluline, aga tuleb valida selline teooria, mis õpetab õpetajaid paremini õpetama. Enamik õpetajate professionaalsest arengust keskendub õpetamispraktikale, mitte sellele, mida õpilastel vaja on. Muidugi on õpetamispraktikad loodud selleks, et luua õpilaste jaoks muutust, aga enamasti ei ole õpilased esiplaanil (Prass, 2019). Õpetajate professionaalne areng on oluline õpetamisoskuste ja õpilaste tulemuste parandamiseks, kuid traditsioonilised koolitused võivad olla liiga üldised, vähe personaliseeritud ja passiivsete meetoditega. See muudab need sageli ajakulukaks kohustuseks, mitte arendavaks võimaluseks. Ajakava jäikus, töökoormus ja teooria-praktika lõhe raskendavad osalemist ja rakendamist. Seetõttu on vaja paindlikumaid, praktilisemaid ja kaasavamaid arenguvõimalusi (Wood, 2024).

Traditsioonilises õpetaja professionaalse arengu mudelis saadakse teadmisi erinevatelt koolitustelt, kuid see lähenemine ei arvesta konkreetse kooli kultuuri ega võimalda oskusi tõhusalt rakendada, mis võib vähendada õpetaja tööga rahulolu. Seevastu koolipõhine ja kolleegide koostööl põhinev enesetäiendamine on osa igapäevategevustest, pakkudes pidevat tagasisidet ning tugevdades õpetaja seotust ja eneseteostust töös (Mcleskey & Waldron, 2002).

Läbitud õpingud ja professionaalne areng mõjutavad õpetajate tööga rahulolu oluliselt. Need suurendavad enesekindlust, oskusi ja tunnet, et õpetaja töö on tähendusrikas ja arenev. Positiivne mõju ilmneb ka paremates õpitulemustes ja kolleegidega koostöös, mis tõstab kuuluvustunnet ja motivatsiooni. Samas võivad liiga üldised või praktiliselt mittesobivad koolitused põhjustada pettumust, ajakulu tunnet ning lisada õpetajatele täiendavat koormust, mis omakorda mõjub negatiivselt nende tööga rahulolule. Ajakava paindumatus ja suur töökoormus võivad takistada õpetajatel enesetäiendamisel osalemist, mis omakorda tekitab stressi. Professionaalne areng on tööga rahulolu allikas siis, kui see on sisukas, asjakohane ja õpetaja vajadusi arvestav. Seetõttu on oluline pakkuda õpetajatele paindlikke ja praktilisi arenguvõimalusi, mis aitavad neil oma töös paremini toime tulla.

Sisemine motivatsioon

Motivatsioon – hõlmab emotsioone, soove, füsioloogilisi vajadusi või tegutsemisimpulssi (Sulaiman & Ismail, 2020). Sisemine motivatsioon kirjeldab ennastjuhtivat inimest, kelle tegevust ajendab tehtud tööst saadav rahulolu (Valk 2016). Kui inimene on sisemiselt motiveeritud, siis ta tegutseb tegevuse lõbu või väljakutse nimel, mitte väliste survevõimude, pingete või tasude tõttu (Ryan & Deci, 2000, lk 56). Õpetajate enesetõhusus ja autonoomia on põhilised ja laiaulatuslikud psühholoogilised vajadused, mis on hädavajalikud motivatsiooni ja vaimse heaolu tagamiseks. Sisemise motivatsiooni säilitamiseks on inimestel oluline tunda end kompetentse ja autonoomsena (Gagne & Deci, 2005). Sisemine motivatsioon kutsus esile inimest ennast tegutsema rahulolu saavutamiseks, mida tuntakse ka enesemääratud motivatsioonina (Kumari & Kumar, 2023).

Ennastjuhtiva inimese kujunemise eelduseks on autonoomia-, kompetentsuse- ja seotusevajaduse rahuldamine. Autonoomia tähendab võimalust ise oma tööd korraldada, kompetentsus või enesetõhusus on tunne, et ma saan oma tööga hästi hakkama. Seostustunne viitab ennekõike koostööle ja meeskonnatööle (Valk 2016, Karu 2020). Õpetajate kaasamine

hariduslike tegevuste otsustusprotsessidesse ning nende õpetamiseelistuste toetamine on õpetajate tööalase autonoomia saavutamiseks äärmiselt oluline. Kui õpetajatel puudub autonoomia, võivad nad tunda, et neil ei ole piisavalt vabadust oma tööviise ja otsuseid teha, mis võib viia tööga rahulolu languseni. Autonoomia puudumine võib vähendada õpetajate motivatsiooni, loovust ja pühendumust, kuna nad ei saa oma õpetamisprotsessis aktiivselt kaasa lüüa. Selline olukord võib viia ka emotsionaalse kurnatuseni, kuna õpetajad ei tunne end oma ametis täisväärtuslikuna ega saa oma potentsiaali täielikult rakendada (Dilekçi, 2022).

Deci ja Ryan (1985) leidsid, et sisemine motivatsioon on seotud psühholoogiliste vajadustega nagu autonoomsus, kompetentsus ja seotus. Sotsiaalne keskkond toetab autonoomset motivatsiooni, kui suudab rahuldada inimese autonoomia-, kompetentsus- ja seotusvajaduse – vajaduse tunda end vastavas olukorras teistega seotuna, situatsiooniga hästi hakkama saada ja tunda end seejuures oma käitumise teadliku algatajana (Brophy, 2014, lk 203). Woodall ja Winstanley (1998) järgi kompetentsus on oskused, teadmised ja arusaamine, omadused ja iseloomujooned, väärtused, uskumused ja hoiakud, mis viivad tõhusa juhtimissoorituseni konkreetses kontekstis, olukorras või rollis (viidanud Chouhan & Srivastava, 2014). Tucker & Cofsky (1994) tõid välja kompetentsuse viis põhitegurit:

1. Teadmised – viitab inimese informeeritusele ja teadlikkusele.
2. Oskused – viitab inimese võimele sooritada teatud ülesannet.
3. Enesetunnetus ja väärtused – hõlmab inimese hoiakuid, väärtusi ja enesehinnangut.
4. Iseloomujooned – viitab inimese võimele täita oma valdkonna ülesandeid.
5. Motiivid – emotsioonid, soovid, füsioloogilised vajadused või impulsid tegutsemiseks (viidanud Chouhan & Srivastava, 2014).

Seotus on positiivne, rahuldust pakkuv tööalane meeleolu, mida iseloomustavad elujõud, pühendumus ja sisseelamine. Elujõud iseloomustab kõrge energiataseme ja vaimse vastupidavuse olemasolu tööol, valmisolekut pingutada oma töös ja püsida isegi raskuste ees. Pühendumus iseloomustab tähenduse, entusiasmi, inspiratsiooni, uhkuse ja väljakutsete tunnet. Sisseelamine iseloomustab täielikku keskendumist ja sügavat kaasatust oma töösse, kus aeg möödub kiiresti ja on raske töölt lahkuda (Schaufeli *et al.*, 2001).

Sisemine motivatsioon, mida toetavad autonoomia, kompetentsuse ja seotuse vajaduste rahuldamine, on õpetajate tööga rahulolu oluline eeltingimus. Kui õpetajad tunnevad, et saavad oma töös teha iseseisvaid otsuseid, tulevad ülesannetega hästi toime ja kogevad tugevat meeskonnatunnet, tõuseb nende tööpühendumus ja rahulolu. Vastupidi, autonoomia puudumine ja vähene toetus võivad viia motivatsiooni languseni, loovuse vähenemiseni ning emotsionaalse kurnatuseni. Tööga rahulolu toetab seega keskkond, kus õpetajatel on võimalus olla aktiivsed, pädevad ja tähenduslikult seotud oma tööga.

Rahulolu töötasuga

Õpetajate tööga rahulolu on tihedalt seotud nende palgaga. Õpetajate rahulolu töötasuga prognoosib olulisel määral nende üldist tööga rahulolu, kuid väga vähesel määral seda, kas nad plaanivad koolis töötada kauem kui viis aastat (Taimalu *et al.*, 2020). Uuringud näitavad, et õpetajate töökoormus on pidevalt kasvanud, kuid palgatõus ei ole vastanud elukalliduse tõusule. Madal palk ja vähene tunnustus viivad paljusid õpetajaid otsima tööd teistel elualadel. Kuigi mõnede hinnangute kohaselt ei ole õpetajate palk madal võrreldes teiste ametitega, peavad teadlased siiski oluliseks, et palk oleks õiglane ning motiveeriks häid õpetajaid ametis püsima. Paljud õpetajad tunnevad, et nende panust ei väärtustata ning nad peavad töötama kehvades tingimustes, sealhulgas vanades hoonetes ja väheste ressurssidega. (TALIS 2018, Granger *et al.*, 2022).

TALIS 2018 uuringu tulemused näitavad, et 82% õpetajatest on rahul oma töölepingu tingimustega, välja arvatud palgaga. Oma palgaga on rahul 39% õpetajatest. Õpetajate tööga rahulolu on tugevalt seotud nende palga ja töötingimustega. Madal palk ja vähene tunnustus muudavad töö tingimused keeruliseks, eriti vanades koolimajades ja piiratud ressurssidega. Tunnustus ei ole ainult hea enesetunde tekitamiseks. Uuringud näitavad, et järjepidev tunnustus hea töö eest mõjutab otseselt peamisi tulemusnäitajaid. Regulaarset tunnustust ja kiitust saavad õpetajad on tootlikumad, on oma töös rohkem kaasatud, jäävad tõenäolisemalt oma kooli tööle ning saavad õpilastelt ja lapsevanematelt kõrgemaid rahuloluhinnanguid (Hodges, 2024).

Õpetajate tööga rahulolu sõltub tugevalt palgast ja töötingimustest. Madal palk ja vähene tunnustus viivad paljusid õpetajaid teisi ametivõimalusi otsima. Regulaarne tunnustus aga suurendab tööga rahulolu, õpetajate püsivust ja töö tulemuslikkust.

Eelnevalt käsitleti õpetajate tööga rahulolu mõjutavaid tegureid, mida tõid välja Taimalu ja teised ning Leijen ja Pedaste. Järgnevalt on Skaalvik ja Skaalvik'u poolt uuringus „*Õpetajate töörahulolu ja motivatsioon õpetajakutsest loobuda: seosed koolikeskkonna, kuuluvustunde ja emotsionaalse kurnatusega*“ (2011) välja toodud õpetajate tööga rahulolu tegurid.

- väärtuste ühtsus
- juhtkonna tugi
- suhted kolleegidega
- suhted lapsevanematega
- aja surve
- distsipliiniprobleemid

Järgnev käsitlus keskendub eelnimetatud tegurite detailsemale vaatlemisele.

Väärtuste ühtsus

Eesti keele seletav sõnaraamat (2025) defineerib „väärtust“ kui asja, nähtuse või olendi positiivset või negatiivset tähendust inimese jaoks, mis suudab rahuldada mingit inimese tarvet. Õpetaja ameti väärtustamise üks võtmekoht on omavaheline koostöö ja sisulise tagasiside saamine oma tööle. See seostub nii töökeskkonna kui isikliku panustamise tunnetusega (Valk, 2016). Krips (2011) tõi välja, et koolis kui organisatsioonis omaks võetud väärtused annavad koolile oma näo (viidanud Murutalu, 2021).

Põhikooli riiklik õppekava loetleb ühiskonna alusväärtustena üldinimlikke väärtusi (nt ausus, hoolivus, õiglus, lugupidamine enda ja teiste vastu) ja ühiskondlikke väärtusi (nt vabadus, demokraatia, austus emakeele ja kultuuri vastu jpm). Väärtuste edasiandmine ei tähenda ainult väärtustest rääkimist, vaid nende väärtuste igapäevaelus silmas pidamist ja väärtustest teadlik olemist ka oma käitumise ja valikute puhul, sest õpetaja on eeskujuks (Kõnnusaar, 2019).

Õpetajatel on nii sisemisi kui ka väliseid eesmärke ning oma igapäevatöös edastavad ja esindavad nad erinevaid väärtusi. Nende eesmärgid, väärtused ja uskumused võivad varieeruda ning kas ühtida koolis kehtivate normide ja väärtustega või neist erineda. Kui need ühtivad, võib õpetaja tunda kooli keskkonnaga kooskõla, kuid erinevuse korral võib tekkida ebakõla. Selline ebakõla võib viia tundeni, et õpetaja ei kuulu kollektiivi või ei sobitu

keskkonda, tekitades mulje, et ta on mingil moel ebasobiv (Skaalvik & Skaalvik, 2009, 2011).

Õpetaja ameti väärtustamine sõltub koostööst ja sisulisest tagasisidest, mis mõjutavad nii töökeskkonda kui ka isiklikku panustamist. Koolis omaks võetud väärtused kujundavad kooli identiteeti. Õpetajate väärtused ja eesmärgid võivad ühtida või erineda kooli normidest – esimesel juhul tekib keskkonnaga koosõla, teisel juhul aga ebakõla, mis võib viia sobimatuse ja mittekuuluvuse tundeni ning tööga rahulolematuseeni.

Juhtkonna tugi

Herzbergi (1959) kahefaktori teooria kohaselt mõjutavad juhtide juhtimisstiil õpetajate tööga rahulolu. Seda seetõttu, et koolijuhtidel on oluline roll koolis tehtavas töös ning nad võivad õpetajate kogemusi mõjutada nii positiivselt kui ka negatiivselt (Cogaltay *et al.*, 2016). Koolijuhtide tugi õpetajatele, mis soodustab innovatsiooni ja muutusi koolides, ei suurenda mitte ainult õpetajate tulemuslikkust töös, vaid mõjub positiivselt ka nende tööga rahulolule ja subjektiivsele heaolule, võimaldades neil areneda nii isiklikult kui professionaalselt. On väga oluline, et koolijuhid toetaksid õpetajaid koolikeskkonna loomisel, kus õpetajad on hinnatud, kus nad saavad töötada rahulikult ja mugavalt, kus nende ideid, soove ja kaebusi arvestatakse, kus nende probleeme lahendatakse tõhusalt ja kus nende saavutusi hinnatakse (Ertürk, 2021).

Kui õpetajad tunnevad, et nad saavad vajalikku tuge ja ressursse oma ülesannete täitmiseks, suureneb nende enesekindlus väljakutsete lahendamiseks ning nad ei tunne end nii kergelt heidutatuna või ärevil. Juhtkonna toe tajumine võib suurendada õpetajate eneseusku, mis tähendab, et nad usuvad, et suudavad oma õpetamisülesandeid tõhusalt täita (Li *et al.*, 2025). Terpet & Tuna (2015) viisid läbi uuringu ja tulid järeldusele, et juhtimisstiilide ja tööga rahulolu vahel on positiivne ja tugev seos. Juhtidel peaks olema võime töötajate tööga rahulolu tuvastada, jälgides hoolikalt, mida nad ütlevad ja teevad seoses neile määratud ülesannetega. Kasulik on tööga rahulolu jälgimine töötajate gruppides intervjuude, küsimustike, fookusgruppide või arvutipõhiste hoiakuküsitluste abil (Gilmeanu, 2015).

Koolijuhtimine mängib olulist rolli õpetajate tööga rahulolus, kuna see määrab, kui palju on õpetajatel autonoomiat ja professionaalseks arenguks võimalusi. Lisaks sellele mõjutavad õpetajate tööga rahulolu ka töökoormus ja administratiivsed ülesanded. Kui õpetajatele jääb

liiga palju rutiinset administratiivset tööd, võib see viia tööväsimume ja motivatsiooni kadumiseni. Liigne töökoormus on üks peamisi põhjuseid, miks õpetajad kaaluvad ametist lahkumist. (Poom-Valickis, 2024).

Tihti peale koolijuhid ei kuula õpetajaid empaatia ja mõistmisega. Õpetajad töötavad pideva hinnangute, kohtumõistmise ja hirmu õhkkonnas. Õpetajatelt oodatakse õpilaste vajaduste rahuldamist, kuigi nende endi vajadused on rahuldamata (Gordon, 2006, lk 352). Kui kooli juhtkonna tugi puudub, võib see oluliselt vähendada õpetajate tööga rahulolu. Toetuse puudumine, eriti emotsionaalses ja informatiivses mõõtnes, võib viia madalama motivatsiooni, kõrgema stressi ja töötajate pühendumuse vähenemiseni. Kui õpetajad ei tunne end toetatuna, võib see negatiivselt mõjutada nende professionaalset arengut, töö kvaliteeti ja subjektiivset heaolu. Seetõttu on koolijuhtide aktiivne toetus oluline õpetajate tööga rahulolu ja üldise heaolu tagamiseks (Ertürk, 2021).

Juhkonna toe puudumine võib põhjustada madalamat tööga rahulolu, negatiivsete tööhoiakute tekkimist ja madalamat töösooritust ning võib vähendada nende eneseusku ja töömotivatsiooni. Kui õpetajad ei saa piisavat tuge oma tööandjalt, võivad nad tunda end vähem väärtuslikuna ja stressis, mis omakorda viib tööga rahulolu languseni. Puudulik tugi võib vähendada õpetajate motivatsiooni ja panust töösse. Seetõttu on oluline, et haridusasutused pakuksid õpetajatele vajalikke ressursse ja arenguvõimalusi, et suurendada nende rahulolu ja töösooritust (Li *et al.*, 2025).

Koolijuhtkonna tugi mängib olulist rolli õpetajate tööga rahulolus, kuna positiivne juhtimisstiil ja toetus võivad suurendada õpetajate enesekindlust, tööga rahulolu ja subjektiivset heaolu. Kui õpetajad tunnevad, et nad saavad piisavalt tuge, ressursse ja tähelepanu, suureneb nende usaldus oma tööülesannete täitmiseks. Kui toetust ei ole, võib see aga viia madalama tööga rahulolu, stressi, madalama motivatsiooni ja töösoorituse languseni. Juhtkonna toetuse puudumine võib põhjustada ka negatiivseid tööhoiakuid ja isegi õpetajate lahkumiseni ametist. Seetõttu on oluline, et koolijuhtkond pakuks õpetajatele piisavat emotsionaalset ja professionaalset tuge, et tagada nende heaolu ja tööga rahulolu.

Suhted kolleegidega

Õpetamine on koostööl põhinev amet, ja õpetajad saavad tohutult kasu ideede, strateegiate ja parimate praktikate vahetamisest oma kolleegidega (Wood, 2024). Muutunud õpikäsituse

üks võtmesõnu on koostöö, sealhulgas õpetajate koostöö. Eesti koolis mõeldakse õpetajate koostöö all tavaliselt ainekava ühist väljatöötamist, ühekordse ühisürituse planeerimist ja läbiviimist, ainealaste metoodiliste küsimuste arutamist, materjalide omavahel jagamist jms. Tegelikult on koostöine õpetamine märksa sisukam ühistegevus. Õpetajate tööga rahulolu kontekstis eristatakse kahte koostöö vormi: lihtne koostöö (*cooperation*) ja koostöö protsess (*collaboration*). Lihtne koostöö toimub sageli hierarhilises struktuuris, kus ülesanded jagatakse väljastpoolt, täidetakse individuaalselt ja tulemused liidetakse. Selline lähenemine võib õpetajate tööga rahulolu vähendada, kuna see ei soodusta ühise vastutuse ega tiheda meeskonnatöö tunnet. Seevastu koostöö protsess, mis on üles ehitatud võrdsetele suhetele, usaldusele ja sisemisele tahtele, soodustab õpetajate kaasamist ühise eesmärgi poole püüdlemises. Koostöö kui protsess keskendub ühise teadmusalale ja igapäevasele suhtlemisele, mis võib positiivselt mõjutada õpetajate tööga rahulolu, luues tugeva kuuluvuse ja koostöö tunde, mis omakorda suurendab töömotivatsiooni ja rahulolu (Slabina, 2017).

Head suhted kolleegidega toetavad kuuluvustunnet ja suurendavad tööga rahulolu. Positiivne koolikultuur, kus õpetajad saavad üksteist toetada, ning mentorite olemasolu alustavatele õpetajatele aitavad tööga rahulolu suurendada (Poom-Valickis, 2024). Kolleegid on õpetajate suhtluspartneritena koolisituatsioonis teisel kohal õpilaste järel. Räägitakse väga erinevatel teemadel ja suhtlusteemade isiklikkus või formaalsus sõltuvad nii kooli suurusest, omavahelisest läbisaamisest, ühistest hobidest, eakaaslusest kui ka muudest asjadest. Üldiselt toonitab enamus õpetajaid, et lähedasemaid suhteid on üksikute kolleegidega ja igapäevaselt suheldakse ennekõike nendega, kellega on ühised huvid kas siis sama aine õpetamise osas või õpetatakse sama klassi õpilasi (Ugur *et al.*, 2008). Howard ja Jonson (2002) tõid välja, et halvad suhted kolleegidega võivad tekkida siis, kui puudub usaldus ja koostöö või kui koolikultuuris valitseb liialdatud konkurentsivõime, kus õpetajad tunnevad, et nad peavad üksteise vastu võistlema. Selline olukord võib oluliselt mõjutada tööga rahulolu, kuna õpetajad, kes ei tunne end oma kolleegide seas toetatuna ega kuulu ühte meeskonda, võivad kogeda stressi, eraldatust ja madalamat töömotivatsiooni.

Õpetamine on koostööl põhinev amet, kus õpetajad saavad kasu ideede ja parimate praktikate jagamisest. Koostöine õpetamine ei piirdu vaid ainekava väljatöötamise või ühisürituste korraldamisega, vaid hõlmab ka üksteise toetamist, usaldust ja ühise teadmiste loomise protsessi. Positiivne koolikultuur ja head suhted kolleegidega suurendavad tööga

rahulolu ning toetavad kuuluvustunnet. Samuti võivad halvad suhted ja konkurentsivõime koolis vähendada koostööd ning negatiivselt mõjuda õpetajate heaolule.

Suhted lapsevanematega

Hariduses on õpetajate ja lapsevanemate vaheline koostöö hädavajalik. Seda mitte ainult õpilase akadeemilise edukuse saavutamiseks, vaid ka tema sotsiaalse ja emotsionaalse arengu toetamiseks. Omavahelist koostööd soodustavateks teguriteks peetakse regulaarset suhtlust, ühist keelekasutust, positiivset suhtumist ning info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendite asjakohast kasutamist (Lindvest, 2024).

Positiivsed suhted lapsevanematega on seotud suurema kuuluvustunde ja tööga rahuloluga. Eesti Haridustöötajate Liidu uuringus toodi esile, et noorte õpetajate läbipõlemise taga on suhted lastevanematega ja kolleegide toetuse puudumine (Aava, 2022). Õpetajad ja lapsevanemad seisavad koostööd tehes tihtipeale silmitsi mitmete väljakutsetega. Üks peamisi takistusi on mõlemapoolne üleolev hoiak: õpetaja tunneb ennast hariduseksperdina ja leiab, et lapsevanem peaks järgima tema juhiseid küsimusi esitamata. Lapsevanemad omakorda leiavad, et nemad tunnevad oma last kõige paremini, ja jätavad õpetaja nõuanded tähelepanuta (Lindvest, 2024). Tänapäeval, kui õpetajate töö on üha enam seotud koostööga vanematega, võivad negatiivsed suhted vanematega – nagu usalduse puudumine, kriitika ja koostööprobleemid – oluliselt mõjutada õpetajate tööga rahulolu. Selline olukord võib vähendada õpetajate kuuluvustunnet koolikogukonnas, suurendada ärevust ning tekitada kahtlusi oma töö kvaliteedis. Tulemuseks võib olla enesekaitse vajadus ja emotsionaalne kurnatus, mis vähendavad õpetajate töömotivatsiooni ja rahulolu (Skaalvik & Skaalvik, 2011).

Järjest nõudlikumad lastevanemad ja nende sekkumine hindamisse toob üha enam kaasa õpetajate läbipõlemise ja ametist lahkumise. Kolmandik alustanud õpetajatest lahkub Eestis töölt esimese kolme tööaasta jooksul. Samas on ka palju lahkujaid kogenud õpetajate seas. Õpetajate meiliaadressid on avalikud. Üha sagedamini on õpetajad sunnitud vastama lastevanemate e-kirjadele, mis suurendab märgatavalt nende juba niigi piiri peale viidud töökoormust (Kaasik, 2024). Mida rohkem püütakse suurendada vanemate osalust õppeprotsessis ja luua partnerlussuhe, seda rohkem tuleb õpetajatel omandada oskusi, mis on seotud osaluse, kommunikatsiooni ja organisatsiooniliste ülesannetega (Kalin & Šteh, 2010). Hornby (2000) tõi välja, et õpetajad puutuvad koostöös vanematega tihti kokku

kriitika, agressiivse käitumise ja ebamugavate nõudmistega, mis võivad oluliselt mõjutada nende tööga rahulolu. Kui õpetajad ei suuda sellistes olukordades oma tundeid ja vajadusi rahulikult ja konstruktiivselt väljendada, võib see viia stressi ja emotsionaalse kurnatuseni. Enesekehtestamisoskus on oluline, et õpetajad saaksid oma piire seada ja vältida vaenulike suhtlussituatsioonide mõju. Lisaks, kui vanemad ei mõista, et õpetajatel on ka tööväliline aeg ning klassis on 24 õpilast, võib see tekitada rahulolematust, mis omakorda vähendab õpetajate tööga rahulolu. (Kivestu-Rotella, 2023).

Õpilased ja õpikeskkond on märksa mitmekesisemad kui varem ning mõningad rõhuasetused on muutunud. Näiteks aineteadmiste ja -oskuste kõrval pööratakse enam tähelepanu õpilaste üldpädevuste arendamisele, individuaalsetele erinevustele ja vajadustele ning õpilaste tervikliku arengu tagamiseks tõhusama koostöö tegemisele kolleegide ja lastevanematega (Taimalu *et al.*, 2020).

Lastevanemad tegutsevad õpetaja vastu tihtipeale koordineeritult: aktivistid tegutsevad klassi kõikide lastevanemate nimel. Harvad ei ole juhud, kui õpetaja peale kaevatakse haridusministeeriumisse või muudesse ametkondadesse. Süütunde tekitamisega püütakse õpetajale kohta kätte näidata (Raudla, 2024). Õpetajad seisavad sageli silmitsi olukordadega, kus nad on lastevanemate kiusamise ohvriks, mis toob kaasa stressi, tervisemuresid ja motivatsioonipuuduse. Kiusamine võib põhjustada tõsiseid vaimse ja füüsilise heaolu probleeme, mis mõjutavad õpetajate tööd ja isiklikku elu (Plooman, 2023).

Õpetajate tööga rahulolu on tugevalt seotud nende suhetega õpilaste vanematega. Positiivne koostöö vanematega, mis põhineb usaldusel, regulaarse suhtluse ja ühiselt kokkulepitud eesmärkide saavutamise, suurendab õpetajate kuuluvustunnet ja tööga rahulolu. Kui aga suhted on negatiivsed, näiteks usalduse puudumise, liigse kriitika või koostööprobleemide tõttu, võib see tekitada õpetajates stressi, ärevust ja emotsionaalset kurnatust, mis omakorda vähendab tööga rahulolu. Samuti võivad agressiivsed käitumisviisid või ebarealistlikud nõudmised vanematelt suurendada õpetajate koormust ja vähendada nende motivatsiooni.

Ajasurve

Õpetaja aeg on tema kõige olulisem ressurss selliste asjade kõrval nagu tarkus, erialased oskused, tervis või psüühiline valmisolek oma tööks ja võib-olla kõige kriitilisem ressurss. Õpetajal ei ole aega, ta kogeb kroonilist ajapuudust, teeb liiga sageli ületööd ja on kurnatud

just ajapuuduse tõttu (Viik, 2024). Õpetajate tööaeg on täistööaja korral 35 tundi nädalas. Õpetaja tööaeg jaguneb vahetu õppekasvatustöö, töölepingust tulenevate või tööandaja antud ülesannete vahel. Töö sisu võib õpetajate vahel erineda oluliselt (Haridus- ja Teadusministeerium, 2025). Õpetaja kõigi tööülesannete – nagu kontakttundide läbiviimine ja ettevalmistamine, õpilaste hindamine, kontrolltööde koostamine ja parandamine, individuaalsete konsultatsioonide andmine jms – täitmine peab mahtuma 35-tunnisesse tööpäevasse, kuid ajasurve tõttu jääb neil sageli vähem aega puhkuseks ja taastumiseks, mida mõjutavad mitmed tegurid, sealhulgas suurenenud dokumentatsiooni- ja paberitöö nõudmised, sagedased koosolekud, tihedam suhtlus lapsevanematega, tasemetööde läbiviimine ja hindamine, tunniplaani muudatused ning osalemine kooli arenguprojektides (Kröönström, 2023, Scott et al., 2001 (viidanud Nelke, 2014)).

Suur ajasurve on seotud õpetajate läbipõlemisega, eriti emotsionaalse kurnatuse suurenemisega, mis omakorda vähendas tööga rahulolu (Skaalvik & Skaalvik, 2011, Scott et al., 2001 (viidanud Nelke, 2014)). Kuna paljud õpetajad kogevad kõrget tööalast stressi aja surve tõttu, on nende tervis potentsiaalselt ohus. Paljud õpetajad kogevad tööalast pinget ajapuuduse tõttu, mis aja jooksul võib viia erinevate terviseprobleemideni, nagu emotsionaalne väsimus (Maas *et al.*, 2021). Howard ja Jonson (2002) nimetasid üheks õpetajatöö stressiallikaks ajasurvet, mis võib tekkida, kui:

- ettevalmistuseks pole piisavalt aega,
- koolijuhid esitavad ebarealistlikke nõudmisi,
- õpetajale kehtestatakse ebarealistlikud tähtajad,
- probleemid töökoormusega.

Õpetajate tööaeg võib ulatuda 60-70 tunnini nädalas. Seejuures oodatakse õpetajalt, et ta täiendaks oma kvalifikatsiooni, oskaks tõhusamalt aidata õppimis- ja käitumisraskustega lapsi, tõsta laste motivatsiooni. Lisaks oodatakse õpetajatelt niigi ülekoormatud aineprogrammide ka üldpädevusi ja sotsiaalseid oskusi õpetada ning peale selle olla ka lihtsalt paremas tujus, rõõmsamalt ja säravamalt laste ees seista. Selle kõige jaoks ongi õpetajal vaja öö-, une- ja puhkuse ajast aega juurde võtta (Viik, 2024).

Õpetajad peaksid saama õiguse teha tundide ettevalmistamist, hindamist ja õpilaste tööde parandamist klassiruumist eemal, et leevendada õpetajate ametist lahkumise kriisi. Koolidel on hädavajalik pakkuda õpetajatele rohkem paindlikkust klassiruumist väljaspool. Umbes

10% õpetajate tööajast peaks olema kaitstud selleks, et nad saaksid koolis tegeleda hindamise ja tundide ettevalmistamisega, mitte tegema seda hilistel õhtutundidel või nädalavahetustel. Kuid paljud õpetajad väidavad, et see aeg kulub muudele ülesannetele. Kui õpetajad ei saa piisavalt aega klassiruumist eemal tööde hindamiseks ja ettevalmistamiseks, võib see suurendada stressi ja vähendada tööga rahulolu (Helm & Fazackerley, 2024).

Õpetaja hea ajaplaneerimine võib positiivselt mõjutada tööga rahulolu, kuna see aitab tasakaalustada töökoormust ja vähendada stressi. Õpetajate puhul, kui tööaeg on hästi organiseeritud, on neil rohkem võimalusi keskenduda oma põhitegevusele – õpetamisele – kui mitteõpetamisalased ja administratiivsed ülesanded on tasakaalus ning ei koorma üle. Lisaks soodustab hea ajaplaneerimine koostööd ja professionaalset arengut, kuna õpetajad saavad rohkem aega investeerida kolleegidega suhtlemisse ja õppimisse, mis on tööga rahulolu suurendamiseks oluline. Kui tööaeg on korraldatud viisil, mis aitab vältida ülekoormust, tunnevad õpetajad end tasakaalukamalt, mis suurendab nende tööga rahulolu ja tõstab töö efektiivsust (Böhm *et al.*, 2024).

Õpetajate tööaeg on täistööaja korral 35 tundi nädalas, kuid tihti ületavad nad seda tööaega, kuna tööülesanded võivad ulatuda 60-70 tunnini nädalas. Tööaja jagunemine mitteõpetamisalaste ja administratiivsete ülesannete vahel võib põhjustada ajapuuduse ja stressi, mis omakorda vähendab tööga rahulolu. Hea ajaplaneerimine aitab tasakaalustada töökoormust, vähendada stressi ja võimaldab õpetajatel rohkem keskenduda õpetamisele. Efektive ajaplaneerimine soosib ka koostööd ja professionaalset arengut, mis on tööga rahulolu suurendamiseks oluline. Kui õpetajad ei tunne end ülekoormatud, on nad oma tööga rahul, rahulikamad ja produktiivsemad, mis võib aidata vähendada õpetajate ametist lahkumise riski.

Distsipliiniprobleemid

Õpilaste hea käitumine mõjutab positiivselt õpetaja tööga rahulolu. Kuna õpilaste väärkäitumine, nagu sõnakuulmatus, agressiivsus, kiusamine, õppetöö katkestamine ja ebasobiv keelekasutus, võib õpetaja rahulolu oluliselt vähendada, on heade käitumisharjumuste kujundamine koolides oluline (Navaneethakrishnan, 2020). Frenzel ja teised (2011) tulid järeldusele, et kui klassis valitseb kord ja distsipliin, suureneb õpetajate rahulolu oma tööga.

Positiivne distsipliin loob keskkonna, kus õpetajad saavad keskenduda õpetamisele, mitte pidevale käitumisprobleemide lahendamisele. Lisaks toetavad sellised meetodid nagu positiivse käitumise sekkumised ja tugevad õpetaja-õpilase suhted distsipliini hoidmist ning aitavad vältida tööalast stressi ja rahulolematust. Seega aitab hea distsipliin kaasa õpetaja töömotivatsiooni ja heaolu säilitamisele (Buckman & Pittman, 2021). Navaneethakrishnan oma uuringus „Õpetaja autonoomia, õpilaste käitumise ja õpilaste kaasatuse mõju õpetaja tööga rahulolule“ (2020) tuli järeldusele, et õpetaja autonoomia toimib vahendajana õpilaste käitumise ja õpetaja tööga rahulolu vahel. Kui õpetajatele antakse rohkem vabadust oma töö korraldamisel, tunnevad nad suuremat vastutust ja suudavad paremini tulla toime õpilaste väärkäitumisega. Seega oli õpilaste positiivse käitumise ja õpetaja rahulolu vaheline seos tugevam seal, kus õpetajad omasid suuremat autonoomiat. Samuti uuring kinnitas ka, et õpilaste käitumine mõjutab õpetaja tööga rahulolu läbi õpilaste kaasatuse. Kui klassis esineb palju distsipliiniprobleeme, väheneb õpilaste kaasatus õppetöösse, mis omakorda mõjutab negatiivselt õpetaja tööga rahulolu. Seetõttu on oluline luua toetav koolikeskkond, mis edendab distsipliini ja kaasatust.

Klassis esinevad distsipliiniprobleemid suurendavad emotsionaalset kurnatust ja vähendavad tööga rahulolu. Viimastel aastatel Eesti koolides tehtud uuringud näitavad, et õpetajate tööle püsimine oluline võtmetegur on nende suhted õpilastega. Otseselt mõjutab seda õpetaja võimekus hoida klassis korda. Ka Eesti koolidirektorite hinnangul esineb koolides sageli õpilastega seotud distsipliiniprobleeme, muuhulgas ka väimset vägivalda õpetajate suhtes. Lihtsam on koolides, kus tundidesse jagub piisavalt abiõpetajaid ning töötab hästi toimiv tugispetsialistide võrgustik. Paraku ei jätku eripedagooge ja logopeede igale poole ning õpetajad jäävad tihti oma murega üksi (Kivestu-Rotella, 2023). Suuremate probleemidena koolis nähakse osa õpilaste käitumisviisidest: õpilaste puudumist, mahategemist ning õpetajate vm personali verbaalset solvamist õpilaste poolt (Valk, 2016). Halb käitumine mõjutab õpitulemusi, koolikliimat, kooliturvalisust, koolist väljalangemist ja õpetajate tööga rahulolu. Samas aga hea klassidistsipliinil on positiivne mõju õpetaja tööga rahulolule.

Distsipliiniprobleemid klassis suurendavad õpetajate kurnatust ja vähendavad tööga rahulolu samas kui õpilaste hea käitumine toetab positiivset koolikeskkonda. Samuti mõjutab õpilaste distsipliin tööga rahulolu kaudselt õpilaste kaasatuse kaudu – rohkem distsipliiniprobleeme

tähendab vähem kaasatust ja madalamat rahulolu. Seega on oluline luua toetav koolikeskkond, mis edendab distsipliini ja õpetaja heaolu.

Õpetajate tööga rahulolu sõltub mitmest tegurist, mis hõlmavad nii individuaalseid kui ka töökeskkonnaga seotud aspekte. Peamised mõjutajad on töökoormus, stressitase, palgatase, juhtkonna ja kolleegide toetus, professionaalsed arenguvõimalused ning autonoomia oma töös. Uuringud näitavad, et õpetajad kogevad sageli suurt ajasurvet ning emotsionaalset pinget, mis võivad viia rahulolematuse ja läbipõlemiseni. Samas toetav koolikultuur, koostöö kolleegidega ja võimalus oma tööd kujundada aitavad kaasa suuremale tööga rahulolule. Lisaks mängivad olulist rolli õpetaja sisemine motivatsioon, enesetõhusus ja väärtuste ühtsus kooli põhimõtetega. Kui õpetajad tunnevad end oma töös väärtustatuna ja saavad keskenduda õpetamisele ilma liigsete administratiivsete koormusteta, suureneb nende pühendumus ja rahulolu. Tööga rahulolu tõstmiseks on oluline luua õpetajatele toetav ja arendav töökeskkond, kus nad saavad rakendada oma oskusi ja tunda end motiveerituna.

1.4. Varasemad uuringud

Erinevad uuringud on käsitletud õpetajate tööga rahulolu ja selle mõjutavaid tegureid, pakkudes väärtuslikku ülevaadet teguritest, mis aitavad mõista, mis määrab õpetajate rahulolu töökeskkonnas. Eelnevad uuringud on käsitletud mitmesuguseid tegureid, mis mõjutavad õpetajate tööga rahulolu, alates töökoormusest ja tasust kuni suhted kolleegide, õpilaste ja vanematega, samuti koolikeskkond ja administratiivne toetus.

Ühed esimesed, kes küsisid otseselt õpetajate käest nende rahulolu mõjutavate faktorite kohta olid Rudd ja Wiseman (1962), seejuures lasid nad õpetajatel välja tuua enda rahulolematuse põhjuseid. 10 peamist põhjust, mis tulid välja: töötasud, kehvad inimeste vahelised suhted, koolimajad ja varustus, töökoormus, koolitused, suured klassid, sobimatuse tunnetamine, aja vähesus ja ameti staatus ühiskonnas. 2009 aastal viisid sarnase uurimuse läbi Klassen ja Anderson ning nemad küsisid õpetajatelt, mis suurendaks nende tööga rahulolu ning vastused jagasid nad samuti 10 kategooriasse: rohkem aega ettevalmistuseks ja koostööks, rohkem rahastamist ja vahendeid, toetus probleemsete õpilaste puhul, ametialane tunnustus, suurem juhtkonna toetus, väiksemad klassid, väiksem töökoormus, kõrgem palk, hindamisega seotud teemad, vähesed õppekava muutmised. Nende uurimusest tuli välja see, et õpetajate rahulolematust põhjustavad õpetajate arvates

kõige enam aja vähesus, õpilaste käitumine ja õpilaste suhtumine õpetajatesse ja õpeprotsessi (viidanud Somarokov, 2015).

2021 aastal Eestis läbiviidud uuringu tulemused näitavad, et õpetajad ootavad suuremat töötasu, väiksemat tööstressi ja paremat tuge alustavatele õpetajatele. TALIS 2018 uuringu tulemused näitasid, et 83% alustavatest õpetajatest pole saanud vajalikku tuge. Samuti on oluline vaba ja toetav tööõhkkond (Soodla, 2022).

Thibodeaux (2014) läbi viidud uuringu andmed näitavad kolme asja, mis kõige rohkem mõjutasid õpetajaid ametis püsimiseks: õpilaste edusammud, õpetatavad ained ja õpetamise kunst. Kui uuringu käigus küsiti, millised tegurid aitasid kõige rohkem kaasa õpetajate lahkumisele ametist, vastasid õpetajad, et põhjuseks olid administratiivse toe puudumine, õpetaja töökoormus ja õpilaste distsipliin. Õpetajate küsitluste analüüsis tuvastati mitmeid tegureid, mida koolid võiksid õpetajate püsijäämise edendamiseks kasutada. Nendest teguritest oli kõige sagedamini mainitud parem tasustamine, millele järgnesid kooli distsipliini parendamine, väiksemad klassi komplektid, vanemate kaasamine ning rohkem autoriteeti, mis on jagatud õpetajate vahel.

Plooman oma magistritöös „Õpetajate kiusamine lastevanemate poolt“ (2023) eesmärgiks oli teada saada, kas ja millisel moel on õpetajad kogunud lapsevanemate poolt kiusamist ning kuidas on lastevanemate poolt kiusamine mõjutanud õpetaja töö- ning elukvaliteeti. Uuringus osalenud 285 õpetajast koges 181 korduvalt lapsevanemate kiusamist. Kiusamine tekitas õpetajates suurt stressi, hirmu suhtlemise ees ning vähendas töömotivatsiooni. Tekkisid vaimse tervise probleemid, nagu ärevus, unetus ja isegi füüsilised sümptomid. Tööstress kandus sageli üle ka kodusse ellu, halvendades isiklikke suhteid.

Somarokov'i magistritöö „Õpetajate tööga rahulolu mõjutavad tegurid ning seosed kooliga seotud suhete ja enesetõhususega“ (2015) eesmärgiks oli välja selgitada õpetajate tööga rahulolu mõjutavad tegurid ning õpetajate tööga rahulolu seosed nende poolt tunnetatud enesetõhususega ja suhetega koolis. Uuring näitas, et õpetajate tööga rahulolu on üldiselt kõrge ning olulisi erinevusi soo või tööstaaži lõikes ei ilmnenud. Rahulolu erines vanusegruppide lõikes – nooremad õpetajad olid rahulolevamad kui 31–40-aastased, kuid hilisemas töötapis rahulolu kasvas. Olulisimateks rahulolu mõjutajateks olid töökeskkond, suhted kolleegide ja õpilastega ning palk. Kõige tugevam seos tööga rahuloluga ilmnis

kolleegide vaheliste suhete puhul. Kuigi enesetõhusus ja tööga rahulolu otseselt ei seostunud, hindasid kõrgema enesetõhususega õpetajad oma suhteid kooliperes paremaks.

Keitlyn Tommula magistritöö „Koolijuhtide arusaamad alustavate eesti keele õpetajate lahkumise põhjustest“ (2022) eesmärgiks oli välja selgitada Ida-Virumaa koolijuhtide arusaamad alustavate eesti keele õpetajate lahkumise põhjustest õpetajaametist ning kirjeldada tegevusi selle ennetamiseks. Tulemused näitasid, et kuigi alustavatel õpetajatel on head ainealased teadmised, põhjustab kogemuse ja praktika puudumine ebakindlust ning muudab töö algusaastad keeruliseks. Koolijuhid toetavad uusi õpetajaid mentorite, tugiõpetajate ja koolituste kaudu. Lahkumise peamisteks põhjusteks toodi välja suur töökoormus, emotsionaalne väsimus, elukohavahetus ning vähene vaba aeg. Koolijuhid rõhutasid töökoormuse vähendamise ja süsteemse toe pakkumise tähtsust õpetajate ametis püsimisel. Uuringu tulemused näitavad, et alustavad õpetajad vajavad rohkem sihipärast tuge ja koolitusvõimalusi.

Uljev magistritöö „Põhikooliõpetajate arvamused tööstressist ja selle vähendamise võimalustest“ (2023) eesmärkideks oli välja selgitada, mis tekitab põhikooliõpetajate hinnangul õpetajatöös stressi ning leida õpetajate arvamuste põhjal lahendusi õpetajate vaimse heaolu toetamiseks ja stressi vähendamiseks. Tulemused näitasid, et kõik intervjuus osalenud õpetajad (10) töötavad rohkem kui 35 tundi nädalas, mis on stressi üks peamisi põhjuseid. Lisaks tavapärasele õppetundidele lisanduvad töökoormusele pikapäevarühmad, koolieelikute grupid ja muudatused õppekorralduses, näiteks ajutised tunniplaanide muutused ning Ukraina põgenikest õpilaste õpetamine. Tööstressi suurendavad ka konfliktid laste ja vanematega, müra koolis ning vaba aja puudus. Stressi leevendamiseks rakendavad õpetajad erinevaid lõõgastustehnikaid ning soovivad koolijuhtkonnalt toetavat juhtimiskultuuri, paindlikkust ja vähem bürokraatiat.

Nelke magistritöö (2014) “Õpetaja personaalse ja professionaalse identiteedi kooskõla ja tööga rahulolu ühe Eesti Waldorfkooli õpetajate näitel”. Eesmärkideks oli saada ülevaade õpetajate professionaalse ja personaalse identiteedi omavahelistest seostest: kooskõlast, lahknevustest ja pingesallikatest, samuti sellest, kuidas õpetajad töö- ja eraelu ühendamisel tekkivate konfliktidega toime tulevad. Samuti eesmärgiks oli selgitada välja õpetajate tööga rahulolu ja motivatsioonitegureid ja võimalusi töömotivatsiooni suurendamiseks ning samuti uurida ja kirjeldada professionaalse ja personaalse identiteedi ning õpetaja tööga rahuloluseoseid. Uuringus osales 12 õpetajat ja tulemused näitasid, et õpetajad tajuvad oma

identiteeti tihti omavahel seotud, kusjuures kooskõla rikastab üksteist ja loob võimalusi eneseteostuseks. Konfliktid tekkisid siis, kui üks identiteet domineeris teise üle, eriti töö- ja eraelu ühendamisel, mis mõnikord viis personaalse identiteedi kadumiseni. Tööga rahulolu oli kõrge, eriti igapäevatööga rahulolu, kuid rahulolematust esines algajate õpetajate seas, kes kogunud raskusi ilma mentorita. Samuti toodi esile liigse töökoormuse, madala palga ja hariduspoliitika, samuti õpetajaameti madala staatuse ja erakoolide ebavõrdse kohtlemise negatiivne mõju tööga rahulolule.

2. UURIMISTÖÖ METOODIKA JA VALIMI KIRJELDAMINE

2.1. Uurimistöö eesmärk ja uurimisküsimused

Tööga rahulolu uurimine on olulise tähtsusega, kuna see mõjutab töötajate motivatsiooni ja üldist tööefektiivsust. Õpetajate tööga rahulolu määratlus võib olla keeruline, kuna erinevad tegurid mõjutavad iga inimese rahulolu eri viisil.

Sellest tulenevalt on magistritöö eesmärk lähtuvalt teoreetilisest ning empiirilisest uuringust selgitada välja peamised Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutavad tegurid ning nende seosed eestikeelsele õppele üleminekuga. Eesmärgi saavutamiseks on sõnastatud järgmised uurimisküsimused:

- Millised peamised tegurid mõjutavad Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu toetudes saadud tulemustele?
- Kuidas on mõjutanud Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu üleminek eestikeelsele õppele?
- Milliseid muudatusi seoses üleminekul eestikeelsele õppele näevad Ida-Virumaa õpetajad, mis tõstaks nende rahulolu oma tööga.

Töö uurimiseesmärgist lähtuvalt kasutatakse uuringu läbiviimiseks kombineeritud uurimismeetodit (*kvantitatiiv-kvalitatiivne*).

2.2. Uurimistöö meetod ja andmete kogumise meetod

Uuringu läbiviimiseks kasutatakse kombineeritud uurimismeetodit (*kvantitatiiv-kvalitatiivne*), mida saadakse kvantitatiivse ja kvalitatiivse metodoloogia ühendamisel (Õunapuu 2014, lk 24).

Kvantitatiivne uurimismeetod annab võimaluse põhjuse ja tagajärje välja selgitamiseks. Selle uurimisviisi eeliseks on suurte populatsioonide üldiste näitajate uurimine, mille käigus püütakse avastada printsiipe ja seadusi, mida võib üldistada laiemale kogukonnale (Õunapuu 2014, lk 54-55). Andmeid kogutakse küsimustikega, mis koosnevad suletud, valikvastustega küsimustest. Vastused teisendatakse arvudeks või tähisteks, mida on võimalik statistiliselt analüüsida (Õunapuu 2014, lk 159, Hirsjärvi & Huttunen, 2005).

Kvantitatiivse uurimismeetodi eesmärk on saavutada võimalikult objektiivseid empiirilisi andmeid täpselt piiritletud objektide kohta. Kvalitatiivset meetodi tüüpilisteks tunnusteks on mõtete ja tundmuste analüüs, näiteks küsitlusmeetod. Andmete kogumine on palju avatum. Eesmärk ei ole niivõrd testida hüpoteese, kuivõrd avastada uusi aspekte uuritavate olukordades ning arendada välja uusi teooriad (Õunapuu 2014, lk 53). Küsimustikus kasutatakse suletuid ja avatuid küsimusi. Suletuid küsimusi on kahte tüüpi: küsimused, millega kogutakse taustaandmeid (nt sugu, vanus) ning küsimused, mis annavad vastajale ette valiku vastuseid, millest ta peab leidma ühe või mitu sobivat. Avatuid küsimusi on samuti kahte tüüpi: küsimused, mis stimuleerivad vastajat midagi kirjeldama või millegi kohta informatsiooni jagama ning küsimused, mis stimuleerivad vastajat avaldama oma arvamust ning väljendama hoiakuid, seejuures eeldatakse vastajalt arutelu ja argumentatsiooni (Õunapuu 2014, lk 162).

Andmekogumis meetodina kasutatakse veebipõhist küsimustikku. Küsimustik koosneb kolmest osast. Esimene keskendub õpetajate taustaandmete kogumisele ning nende hinnangutele oma tööga rahulolule, et kaardistada peamised tegurid, mis mõjutavad õpetajate tööga rahulolu. Teine osa uurib, kuidas on Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutanud üleminek eestikeelsele õppele ning kolmas osa käsitleb õpetajate arvamusi ja ettepanekuid muudatuste kohta, mis võiksid suurendada õpetajate tööga rahulolu seoses üleminekul eestikeelsele õppele.

2.3 Uuringu valim

Uuringus on kasutatud ettekavatsetud valimit, see on eesmärgist lähtuv valim. Ettekavatsetud valimi liikmeid valib uurija (Õunaouu 2014, 143). Veebiküsitlus põhineb inimeste vaheliste sidemete kasutamisel. Leiti sobivad inimesed, kes juhataksid edasi järgmiste uuritavate juurde (Õunapuu 2014, lk 153). Peamisteks allikateks, kelle kaudu edastati küsitlus olid Ida-Virumaa koolide juhid. Küsitlus saadeti e-posti teel kooli juhtidele, kellel paluti edastada veebipõhine küsitlus oma kooli kõikidele õpetajatele.

Ida-Virumaal on kaheksa omavalitsust: Alutaguse vald, Jõhvi vald, Kohtla-Järve linn, Lüganuse vald, Narva linn, Narva-Jõesuu linn, Sillamäe linn ja Toila vald. Valimist jäid välja erakoolid ja kutsehariduskeskused. Kaheksas omavalitsuses on kokku 34 kooli, millest 25 on põhikoolid ja 11 on gümnaasiumid. E-kiri oli saadetud kõikidesse 34 Ida-Virumaa kooli.

2.4 Uurimise läbiviimine

Veebiküsitlus viidi läbi aprilli kuus. Küsimustik sisaldas suletuid ja avatud küsimusi. Suletud küsimused jagunesid kahte tüüpi: taustandmete kogumise küsimused (nt sugu, vanus) ja küsimused, kus vastaja valis sobiva vastuse ette antud valikute hulgast. Avatud küsimusi oli samuti kahte tüüpi: küsimused, mis kutsusid vastajat midagi kirjeldama või teavet jagama, ja küsimused, mis julgustasid vastajat avaldama oma arvamust ja seisukohti, eeldades argumenteerimist ja arutelu. Suletud küsimused võimaldavad kiiremat analüüsi ja eeldavad põhjalikku eeltööd, kuid võivad jätta olulisi aspekte tähelepanuta, samas kui avatud küsimused on lihtsamini koostatavad ja pakuvad süvitsi minevat teavet, kuid nende töötlemine ja analüüs on keerukam ja aeganõudvam (Õunapuu 2014, lk 162).

Küsimuste koostamisel järgiti järgmisi nõudeid: küsimused olid konkreetsed ning üheselt mõistetavad, sõnastus oli neutraalne, korrektne ja loomulik, küsimused olid optimaalse pikkusega ning enne küsimust ei olnud pikka sissejuhatust või seletust (Õunapuu 2014, lk 163). Uuringu huvides on vaja vastuste varieeruvust mingil viisil piiritleda, seega varustati suletud küsimused skaaladega. Likerti skaala on üks sagedamini kasutatav liitskaala ning selle skaala peamine tunnus on keskpunkt – „ei oska öelda“. Küsimustikes varustatakse väiteplokk skaalaga ning selle alusel väljendab vastaja väidetega nõustumist või mittenõustumist. (Õunapuu 2014, lk 166).

Beilmann (2020) tõi välja, et enne küsimustiku saatmist suuremale uuringus osalejate hulgale on mõistlik testida seda väiksema arvuga grupi peal, seega oli läbi viidud pilootuuring, mille eesmärgiks oli testida küsimustiku ülesehitust, sõnastust ning osalejate arusaamist küsimustest. Pilootuuringu raames osales kolm õpetajat, kes andsid tagasisidet küsimustiku erinevate osade kohta. Tagasiside põhjal muudeti mõningaid küsimusi, et need oleksid täpsemad ja kergemini mõistetavad. Mõned küsimused sõnastati ümber, et vähendada võimalikku segadust. Lisaks muudeti küsimustiku ülesehitust, et tagada loogiline voog ja lihtsam täitmine. Pilootuuringu tulemusena viidi sisse vajalikud kohandused, et lõplik küsimustik oleks võimalikult selge ja vastused usaldusväärsed.

Küsitluse korraldamiseks on erinevaid võimalusi, sõltuvalt uurimistöö eesmärgist ja ressurssidest. Üks levinud meetod on see, et küsimustik saadetakse vastaja e-posti aadressile ning pärast täitmist saadab vastaja selle tagasi. Teine võimalus on, et vastaja täidab küsimustiku digitaalses vormis interneti veebilehel, mis võib muuta protsessi mugavamaks

ja kiiremaks (Õunapuu 2014, lk 169). Küsitluse läbiviimiseks täitis vastaja küsimustiku digitaalses Google Drive vormis. Küsimustik saadeti Ida-Virumaa koolide juhtidele, kes jagasid küsimustiku edasi õpetajatele. Õpetajate anonüümsuse tagamiseks on kasutatud avatud küsimuste vastuste analüüsimisel pseudonüüme Õ1-Õ76.

2.5 Tulemuste analüüsimeetod

Veebiküsimustiku vastuseid analüüsiti statistilise andmeanalüüsi meetodite abil. Taustaandmeid analüüsiti kirjeldava statistika meetodiga, mille eesmärk on andmete organiseerimine ja esitlemine, et pakkuda kompaktselt ja selget ülevaadet kogutud informatsioonist ning on võimalik teha kokkuvõtteid, visualiseerides tulemusi graafikutena ja tabelitena (Õunapuu 2014, lk 184). Avatud küsimused saadi tekstimaterjalina, mida süstematiseeriti ja koondati laiemas tähendusega kategooriatesse (Õunapuu 2014, lk 162).

Avatud küsimuste vastuseid analüüsitakse kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodiga, et teha täpseid ja usaldusväärseid järeldusi (Õunapuu 2014, lk 160). Sisuanalüüsi meetodiga on võimalik suur hulk kirjeldavaid mõisteid klassifitseerida sarnasuse alusel rühmadesse (Õunapuu 2014, lk 36). Analüüsi käigus koondati erinevatest vastustest kõik konkreetse teemaga seotud vastused ning võrreldi neid omavahel, et tuvastada korduvaid ja sarnaseid seisukohti. Kvalitatiivse uurimismeetodina kasutati transkriptsiooni, mis aitab uurida ja mõista indiviidide poolt esitatud sõnumite koostamise tausttegureid (Õunapuu 2014, lk 160).

3. UURINGU TULEMUSTE ANALÜÜS

3.1 Veebipõhise küsimustiku tulemuste analüüs

Veebipõhise küsimustiku tulemuste analüüs annab ülevaate Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolust ja nende ootustest seoses eestikeelsele õppele üleminekuga. Selles alapeatükis käsitletakse vastajate hinnanguid erinevatele teguritele, mis mõjutavad tööga rahulolu.

Uuringus osales kokku 76 Ida-Virumaa õpetajat, kellest valdav osa, 61 vastajatest (80,3%) olid naissoost ning 15 vastajatest (19,7%) olid meessoost. Vanuseliselt jagunes vastajaskond üsna ühtlaselt, kuid suurima osa moodustasid 41-50- aastased (24 õpetajat) ning 51–60- aastased (25 õpetajat) õpetajad, kokku 64,5%. Nooremaid õpetajaid (kuni 30-aastased) oli vaid 13,2% (tabel 3). Enamik vastanutest olid aineõpetajad (69,7%), samas olid mõned klassiõpetajad (5,3%) ja õpetajad, kes töötasid üheaegselt nii aineõpetajate kui ka klassiõpetajatena (25%). Peamiselt töötavad õpetajad põhikoolis (73,7%), kuid arvestades, et oli võimalik valida mitu vastusevarianti, tegutseb osa õpetajaid paralleelselt nii alg- kui ka gümnaasiumiastmes.

Tabel 3 Ida-Virumaa õpetajate jaotus soo, vanuse, tööstaaži, kooliastme ja tööaja järgi.

	Ida-Virumaa õpetajate arv
Sugu	
Naine	61
Mees	15
Vanus (aastates)	
Kuni 30 a	10
31-40 a	10
41-50 a	24
51-60 a	25
61 a ja enam	7
Tööstaaž (aastates)	
Alla 1 a	7
1-5 a	14
6-10 a	7
11-15 a	12
16-20 a	4
21-30 a	14
30 a ja enam	18
Õpetamise kooliaste	
Algkool	10
Põhikool	56

Gümnaasium	24
Töökoormus	
Täistööaeg	68
Osaline tööaeg	8

Andmed: Autori koostatud

Uuringus osales kõige enam õpetajad kelle töökogemus on 30 ja enam aastat (18 õpetajat ehk 23,7% vastajatest), neile järgnesid 1–5 (14 õpetajat) ja 21–30 (14 õpetajat) aastase staažiga õpetajad (mõlemad 18,4%). Kõige vähem oli õpetajaid, kellel oli 16–20 aastat töökogemust (4 õpetajat ehk 5,3%) ning need, kes on töötanud alla ühe aasta (7 õpetajat ehk 9,2%). Töökoormuse osas töötab 68 õpetajat täiskoormusega (89,5%), osalise tööajaga töötab 10,5% vastajatest (tabel 3).

Uuringus osales 76 Ida-Virumaa õpetajat, kellest enamik olid naised. Suurim osa vastajatest olid 41-60-aastased. Enamik õpetajatest olid aineõpetajad ja töötasid põhikoolis. Kõige rohkem oli õpetajaid, kellel oli üle 30 aasta töökogemust, ning enamik neist töötas täiskoormusega.

3.1.1 Ida-Virumaa õpetajate arusaam tööga rahulolust

Õpetajate vastustest selgub, et tööga rahulolu on mitmetasandiline nähtus, mille keskmes on inimese sisemine rahulolu oma töö, töökeskkonna ja -tingimustega. Tööga rahulolu tähendab õpetajate jaoks eelkõige võimalust töötada rahulik, toetavas ja turvalises keskkonnas, kus valitsevad head suhted kolleegide ja juhtkonnaga.

///...Võimalus rahulikult tööd teha ja see, et ma saan arvestada stabiilsete tingimustega.../// (Õ1)

///...Rahulik töökeskkond, kui töö on kõik korras.../// (Õ14, Õ15, Õ16, Õ27, Õ31, Õ34, Õ39, Õ44)

///...Kui ma saan piisavalt toetust ja minuga arvestatakse.../// (Õ17, Õ35)

///...Soov iga päev oma kooli tulla.../// (Õ9, Õ10, Õ13, Õ23, Õ25, Õ33, Õ61, Õ65)

///...Head suhted kolleegidega ja juhtkonnaga.../// (Õ5, Õ11, Õ22)

Õpetajate tööga rahulolu toetavad ka adekvaatne juhtimine, arusaadavad nõudmised ja selge kommunikatsioon. Nad hindavad kõrgelt juhtkonna usaldust, avatust ja valmisolekut toetada nii tööalaste kui ka isiklike raskuste korral. Selline töökeskkond vähendab stressi ja loob

eeldused emotsionaalseks heaoluks, mis on õpetaja jaoks üks keskne tööga rahulolu komponent.

///...Adekvaatne juhtkond – nõuded on selged ja läbimõeldud.../// (Õ7, Õ54)

///...Mind kuulatakse ära ja mul ei ole hirmu noomitust saada, isegi kui midagi on valesti läinud.../// (Õ9, Õ26)

///...Tööandja usaldus, toetus ning puuduvad õpetaja perioodilised kontrollid.../// (Õ24, Õ32, Õ35, Õ54, Õ56, Õ58)

Olulisel kohal on ka õiglane ja mõistlik töökoormus, mis võimaldab säilitada tasakaalu töö ja eraelu vahel. Samuti on tähtis ka õiglane tasustamine.

///...Tööga rahulolu tähendab minu jaoks: mõistlik töökoormus, mitte võtta tööd koju kaasa.../// (Õ35, Õ46, Õ56, Õ60,)

///...Tasakaal töö ja eraelu vahel – töö ei koorma üle ega kahjusta isiklikku elu.../// (Õ67)

///...Töö tegemiseks kuuluv aeg ja töötasu on tasakaalus.../// (Õ2, Õ3, Õ5, Õ8, Õ18, Õ30, Õ35, Õ46, Õ50, Õ56)

Töö tähenduslikkus ja võimalus eneseteostuseks on samuti keskse tähtsusega. Õpetajate jaoks on oluline, et töö oleks sisukas, võimaldaks loomingulist lähenemist ja looks tunde, et tehtav töö annab ühiskonnale tähendusliku panuse. Positiivset rahulolutunnet suurendab teadmine, et nende panus aitab kaasa õpilaste arengule ning et see on ühiskonnas hinnatud ja nähtav. Sageli mainiti ka vajadust töö tulemusi näha ja saada konstruktiivset, tunnustavat tagasisidet.

///... Näen oma töö positiivseid tulemusi ja saan tagasisidet.../// (Õ10, Õ40, Õ42, Õ44)

///...Tunnen end oma töökohal väärtustatuna ja motiveerituna.../// (Õ21, Õ34, Õ51)

///... Kui töö on tähenduslik – see aitab kedagi või toob midagi head ühiskonnale.../// (Õ6, Õ8, Õ36, Õ57, Õ62, Õ66, Õ67)

///... Meeldivad ja huvipakkuvad tööülesanded.../// (Õ32, Õ34)

Samuti mängib tööga rahulolu juures olulist rolli töö tegemiseks vajalike tingimuste olemasolu. Õpetajate jaoks on oluline, et neil oleks võimalik keskenduda õpetamisele ilma liigse halduskoormuseta ning kasutada töövahendeid, mis toetavad õppetööd.

///...Kool on taganud õpetajale kõik võimalikud abivahendid.../// (Õ23, Õ26)

///...Pakkuda võimalust kasutada värviprinterit, koopiamasinat piisavalt kantseleid.../// (Õ27)

Seega kujuneb tööga rahulolu õpetajate jaoks vastavalt sellele, mil määral nende mitmekesiste vajaduste ja ootusega on arvestatud. Kui on tagatud rahulik ja koostöine töökeskkond, mõistlik töökoormus, õiglane tasustamine, professionaalne toetus ja tunne, et nende töö on oluline ning väärtustatud, siis tunnevad õpetajad end oma töös motiveerituna ja rahulolevana.

3.1.2 Ida-Virumaa õpetajate üldine rahulolu tööga

Ida-Virumaa õpetajad andsid hinnangu oma üldisele tööga rahulolule. Tööga rahulolu hindamiseks koostati üldisemad väited, mis võimaldasid õpetajatel hinnata üldist rahulolu oma tööga. Uuringus osalenud õpetajate keskmine tööga rahulolu näitaja on 5-pallise skaalal 3,91.

43,4% õpetajatest on oma tööga täiesti rahul ja 36,8% pigem rahul (kokku 82% ehk 61 vastajat). Töökoormuse osas on tulemused madalamad, 46,1% ehk 35 õpetajatest on töökoormusega täiesti rahul, kuid 9,2% (7 õpetajat) leiab, et töökoormus on liiga suur (18,4% ehk 14 õpetajat ei osanud hinnangut anda). Kõige rohkem hindavad õpetajad oma kooli keskkonda ja oma töö meeldimist, kuna 88,2% (67) õpetajatest on oma koolis töötamisega väga rahul. Ida-Virumaa õpetajatest 14,4% (11 õpetajat) sooviks töökohta vahetada. 54 Ida-Virumaa õpetajat (71,1%) ei soovi oma töökohta vahetada.

Oma tööst tunneb igapäevaselt rõõmu 67,1% (15) õpetajatest, 7,9% (6) õpetajat pigem ei ole nõus selle väitega ning 18,4% (14 õpetajat) ei osanud sellele väitele hinnangut anda. 73,7% ehk 56 õpetajat nõustuvad, et nende töökoht pakub nendele kindlustunnet. 9,2% (7) Ida-Virumaa õpetajatest ei ole sellega nõus ning 17,1% (13 õpetajat) ei osanud sellele väitele vastata. 85,5% Ida-Virumaa õpetajatest (65) soovitaksid töötamist oma koolis ka teistele. 3,9% (3 õpetajat) ei olnud sellega nõus. Kui vaadata rahulolu väiteid eraldi, siis alljärgnevalt on toodud välja iga väite puhul, kuidas vastused jaotusid (tabel 4).

Tabel 4 Ida-Virumaa õpetajate vastuste jaotus üldise tööga rahulolu väidete puhul
(vastajate arv ja protsent)

	Ei ole üldse nõus	Pigem ei ole nõus	Ei oska öelda	Pigem olen nõus	Täiesti nõus
Olen oma tööga rahul	1 1,3%	5 6,6%	9 11,8%	33 43,4%	28 36,8%
Mulle meeldib minu töö	0	3 3,9%	4 5,3%	24 31,6%	45 59,2%
Olen rahul oma töökoormusega	1 1,3%	6 7,9%	14 18,4%	20 26,3%	35 46,1%
Tunnen oma tööst igapäevaselt rõõmu	0	8 10,5%	17 22,4%	31 40,8%	20 26,3%
Töökoht pakub mulle kindlustunnet	1 1,3%	6 7,9%	13 17,1%	25 32,9%	31 40,8%
Mulle meeldib töötada oma koolis	1 1,3%	2 2,6%	6 7,9%	16 21,1%	51 67,1%
Soovitaksin oma koolis töötamist ka teistele	2 2,6%	1 1,3%	8 10,5%	20 26,3%	45 59,2%
Võimalusel sooviksin töökohta vahetada	37 48,7%	17 22,4%	11 14,5%	9 11,8%	2 2,6%

Andmed: Autori koostatud

Uuringu tulemused näitavad, et Ida-Virumaa õpetajad on üldiselt rahul oma tööga, eriti töö sisu ja koolikeskkonnaga ning nad ei soovi töökohta vahetada. Üldine rahulolu on kõrgem, kui rahulolu töökoormusega, kus mitmed õpetajad tunnevad ülekoormust.

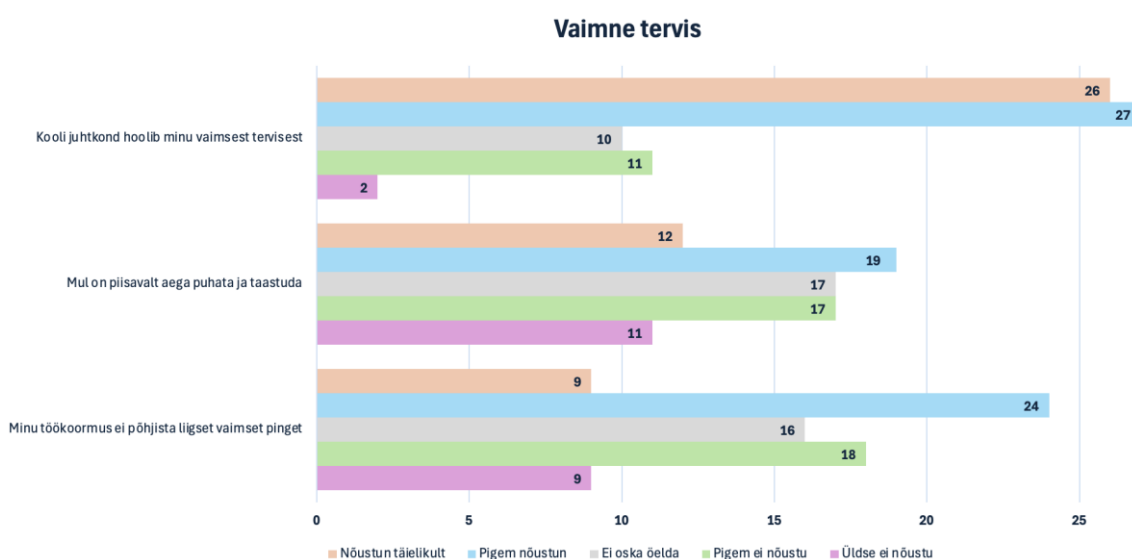
3.1.3 Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutavad tegurid

Järgnev analüüs keskendub Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu küsimustiku tulemustele, kus vastused on rühmitatud tegurite alusel. Rühmitatud tegurid on järgmised: vaimne tervis, stress, suutlikkus oma tööga hakkama saada, läbitud õpingute mõju, sisemine motivatsioon, töötasu, väärtuste ühtsus, juhtkonna tugi, suhted kolleegide ja lapsevanematega, ajasurve ning distsipliiniprobleemid. Kõiki tegureid käsitletakse alljärgnevalt eraldi.

Vaimne tervis

Uuringus osalenud Ida-Virumaa õpetajate keskmine vaimse tervise näitaja on 5-pallise skaalal 3,27. Väitega „Minu töökoormus ei põhjusta liigset vaimset pinget“ nõustus 33

õpetajat (43,4%) (24 pigem nõustun, 9 täielikult nõustun). Samas 27 vastajat (35,5%) ei nõustunud (18 pigem ei nõustu, 9 ei nõustu üldse), mis tähendab, et 35,5% vastajatest on nõus sellega, et töökoormus põhjustab neile liigset vaimset pinget (21,1% ehk 16 õpetajat ei osanud vastata). Väitega „Mul on piisavalt aega puhata ja taastuda“ 31 õpetajat (40,8%) nõustus sellega (19 pigem nõustun, 12 täielikult nõustun) ning 28 (36,9%) ei nõustunud (17 pigem ei nõustu, 11 ei nõustu üldse) ning 22,4% (17 õpetajat) ei osanud sellele väitele vastata. Väitega „Kooli juhtkond hoolib minu vaimsest tervisest“ 53 õpetajat (69,7%) nõustus sellega (27 pigem nõustun, 26 täielikult nõustun) ning 13 (17,1%) ei nõustunud (11 pigem ei nõustu, 2 ei nõustu üldse).



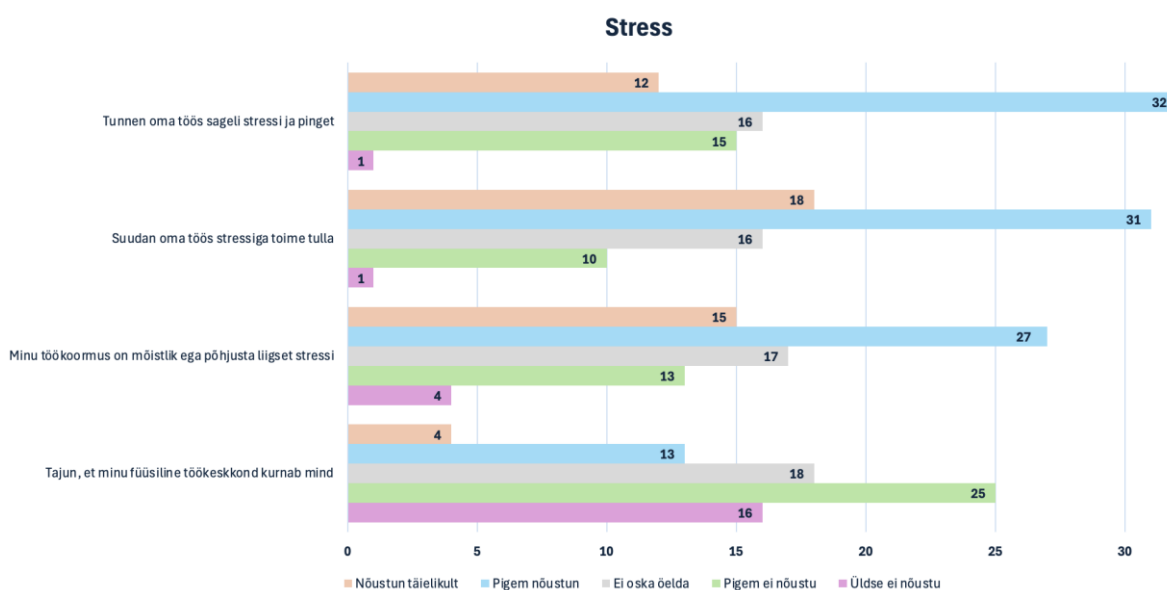
Joonis 2 Ida-Virumaa õpetajate hinnang tegurile „Vaimne tervis“. Andmed: Autori koostatud.

Osa õpetajatest leiab, et nende töökoormus on talutav ega põhjusta liigset vaimset pinget, kuid märkimisväärne hulk õpetajaid kogeb siiski, et töökoormus avaldab nende vaimsele heaolule negatiivset mõju. Samuti tunnetavad mitmed õpetajad, et neil on piisavalt aega puhkuseks ja taastumiseks, ent paljude jaoks jääb seda aega väheseks, mis võib mõjutada nende töövõimet ja enesetunnet. Positiivsemalt hinnatakse kooli juhtkonna hoolivust õpetajate vaimse tervise eest, paljud tunnevad, et nende heaolu on juhtkonna jaoks oluline, kuigi leidub ka neid, kes seda tuge ei taju.

Stress

Uuringus osalenud Ida-Virumaa õpetajate keskmine stressi näitaja on 5-pallise skaalal 3,30. Õpetajate vastused stressi puudutavatele küsimustele viitavad, et stress on nende töös sage

kaaslane. Väitega „Tunnen oma töös sageli stressi ja pingeid“ nõustus 44 vastajat ehk 57,9%. Vaid 21% (16 vastajat) ei olnud sellega nõus. Kuigi õpetajad kogevad stressi sageli, tajuvad nad samas, et on suutelised sellega hakkama saama. 64,5% (49 vastajat) õpetajatest leidsid, et nad suudavad tööalase stressiga toime tulla ning 11 vastajat (14,5%) väidavad, et ei suuda stressiga toime tulla. Töökoormust peab mõistlikuks 55,2% (42 vastajat), kuid 22,4% (17 vastajat) tajub seda siiski liigse stressi allikana ning 22,4% (17 õpetajat) ei osanud vastata. Füüsilise töökeskkonna kurnatust tunnetab 22,4% (17 vastajat).



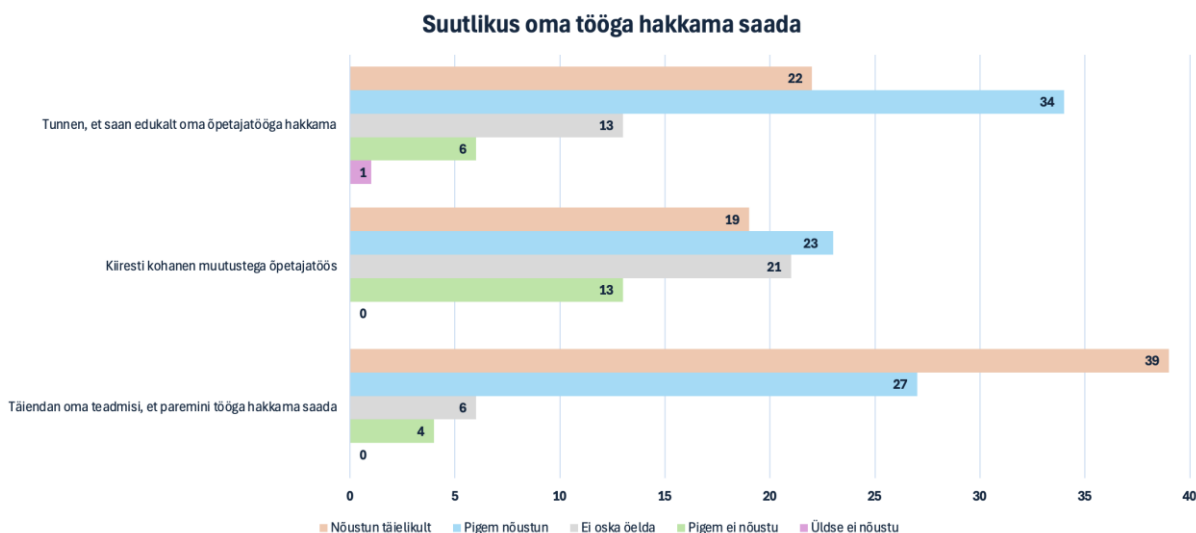
Joonis 3 Ida-Virumaa õpetajate hinnang tegurile „Stress“. Andmed: Autori koostatud.

Õpetajate vastused näitavad, et stressi tuntakse igapäevatoos tihti. Paljud õpetajad tunnevad oma töös sageli pingeid, kuid samas usuvad nad, et suudavad tööalase stressiga üldiselt toime tulla. Enamik hindab oma töökoormust mõistlikuks, kuid osa õpetajatest näeb selles siiski liigset pinget ja stressiallikat. Samuti on märgata, et füüsiline töökeskkond võib mõnele õpetajale olla kurnav, mis viitab vajadusele luua toetavamad ja paremad töötingimused.

Suutlikkus oma tööga hakkama saada

Uuringus osalenud Ida-Virumaa õpetajate keskmine hinnang suutlikkusele oma tööga hakkama saamisele on 5-pallise skaalal 3,96. Väitega „Tunnen, et saan edukalt oma õpetajatööga hakkama“ nõustus 73,6% vastajatest (34 pigem nõustusid, 22 täielikult nõustusid). Väitega ei nõustunud vaid 9,2% (1 ei nõustu üldse, 6 pigem ei nõustu). See viitab sellele, et enamik õpetajatest tajub end oma töös pädevana ja enesekindlana. Väitega „Kiiresti kohanen muutustega õpetajatöös“ nõustusid 55,3% vastajatest (23 pigem

nõustusid, 19 täielikult nõustusid), samas kui 17,1% (13 vastajat) pigem ei nõustunud sellega ning 27,6% (21 õpetajat) ei osanud vastata. Väitega „Täiendan oma teadmisi, et paremini tööga hakkama saada“ nõustus 86,8% õpetajatest (27 pigem ja 39 täielikult), väitega ei nõustunud 13,2% (4 pigem ei nõustunud).



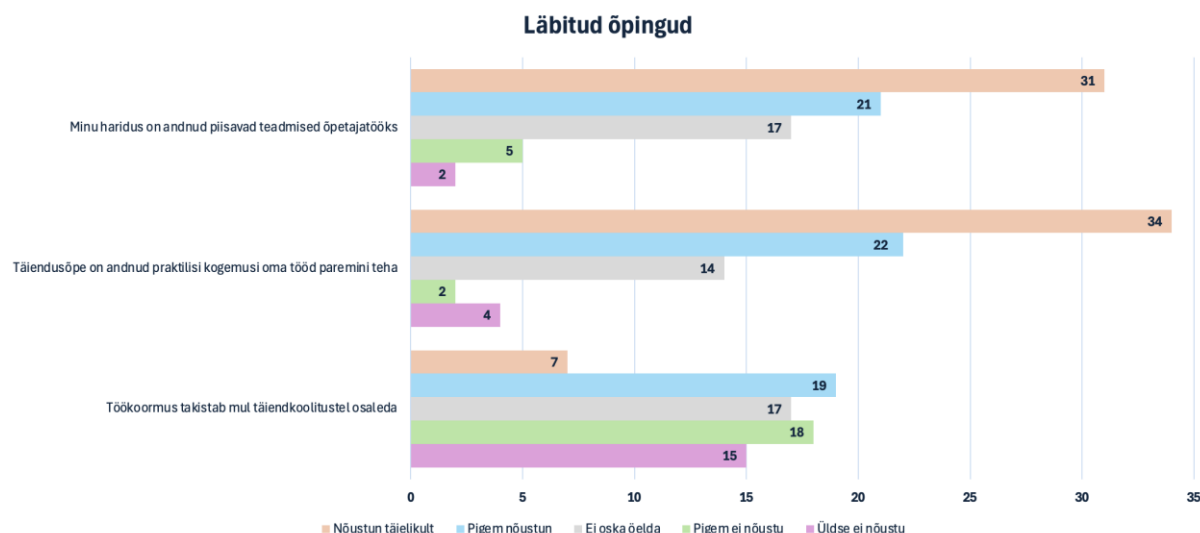
Joonis 4 Ida-Virumaa õpetajate hinnang tegurile „Suutlikkus oma tööga hakkama saada“. Andmed: Autori koostatud.

Uuringu tulemused näitavad, et õpetajad tunnevad end oma töös enesekindlatena. Muutustega kohanemine ning pidev enesetäiendamine on tähtis osa õpetajatööst, ning see toetab nende tööalast toimetulekut.

Läbitud õpingud

Uuringus osalenud Ida-Virumaa õpetajate keskmine hinnang oma läbitud õpingutele on 5-pallise skaalal 3,60. Enamik õpetajatest peab oma haridust piisavaks õpetajatööks – 68,4% vastajatest (21 pigem nõustusid, 31 täiesti nõustusid) ja leiab, et omandatud haridus on andnud neile vajalikud teadmised koolis töötamiseks. Vaid 9,2% (2 ei nõustu üldse, 5 pigem ei nõustu) ei tunne, et omandatud haridus on andnud neile piisavalt teadmisi õpetajatööks.

Täiendusõpet hindavad positiivselt, 73,6% õpetajatest (22 pigem ja 34 täielikult nõustuvad) ja leiab, et see on andnud neile praktilisi oskusi töö paremaks tegemiseks. Ainult 7,9% (4 ei nõustu üldse ja 2 pigem ei nõustu) ei näe täiendkoolitusel sellist praktilist väärtust. Samas toovad 34,3% õpetajatest välja, et nende töökoormus takistab neil osaleda täiendkoolitustel (19 on pigem nõus ning 7 on täiesti nõus). 43,4% (33 vastajat) ei näe töökoormuses takistust, et osaleda täiendkoolitustel ning 22,4% (17) õpetajatest ei osanud hinnangut anda.



Joonis 5 Ida-Virumaa õpetajate hinnang tegurile „Läbitud õpingud“. Andmed: Autori koostatud.

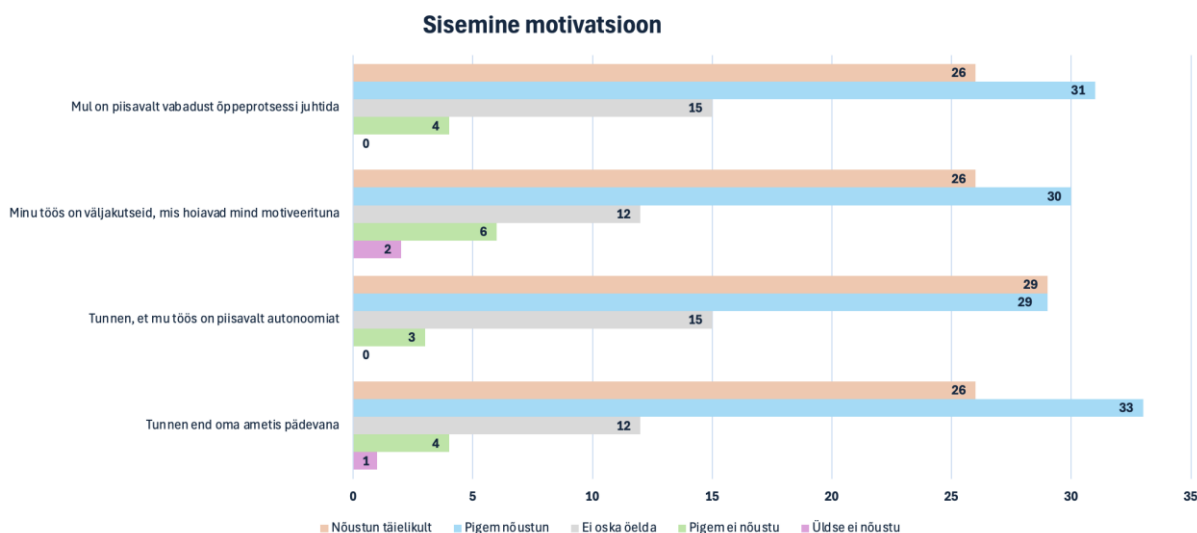
Õpetajad tunnevad, et omandatud haridus on andnud neile piisavad teadmised õpetajatööks ning nad tunnevad end erialaselt kompetentsetena. Täiendusõpet peetakse praktiliseks ja väärtuslikuks, see aitab neil paremini toime tulla õpetajatööga ning arendab praktilisi oskusi. Siiski leiab osa Ida-Virumaa õpetajatest, et suur töökoormus piirab nende võimalusi käia täiendkoolitustel.

Sisemine motivatsioon

Uuringus osalenud Ida-Virumaa õpetajate keskmine sisemise motivatsiooni näitaja on 5-pallise skaalal 4,02. Õpetajate vastused näitavad, et sisemine motivatsioon on tähtis tegur ning see on seotud nii professionaalse autonoomia kui ka töö sisulise tähendusega. Väitega „Mul on piisavalt vabadust õppeprotsessi juhtida“ nõustus 73,7% vastajatest (31 pigem nõustusid, 26 täielikult), samas kui vaid 5,3% (4 vastajat) ei nõustunud sellega ning 19,7% (15 õpetajat) ei osanud vastata. See viitab sellele, et enamus õpetajaid tajub suurt vabadust oma õpetustöö korraldamisel. Sarnaselt leidis 73,7% (30 pigem ja 26 täielikult nõus), et nende töös on väljakutseid, mis hoiavad neid motiveerituna. Vaid 10,5% (2 ei nõustu üldse, 6 pigem ei nõustu) ei tunne motiveerivaid väljakutseid.

Ka tööalast autonoomiat tunnetab enamik õpetajaid – 76,4% (29 pigem nõustusid, 29 täielikult nõustusid) tõdesid, et nende töös on piisavalt iseseisvust. Vaid 3,9% (3 vastajat) ei nõustunud selle väitega ning 19,7% (15 õpetajat) ei osanud sellele väitele vastata. Tugev sisemine motivatsioon kajastub ka enesepädevuse tajus: 77,6% õpetajatest (33 pigem

nõustusid, 26 täielikult nõustusid) tunnevad end oma ametis pädevana. Ainult 6,6% (1 ei nõustu üldse, 4 pigem ei nõustu) vastajates ei tunne ennast piisavalt pädevatena.

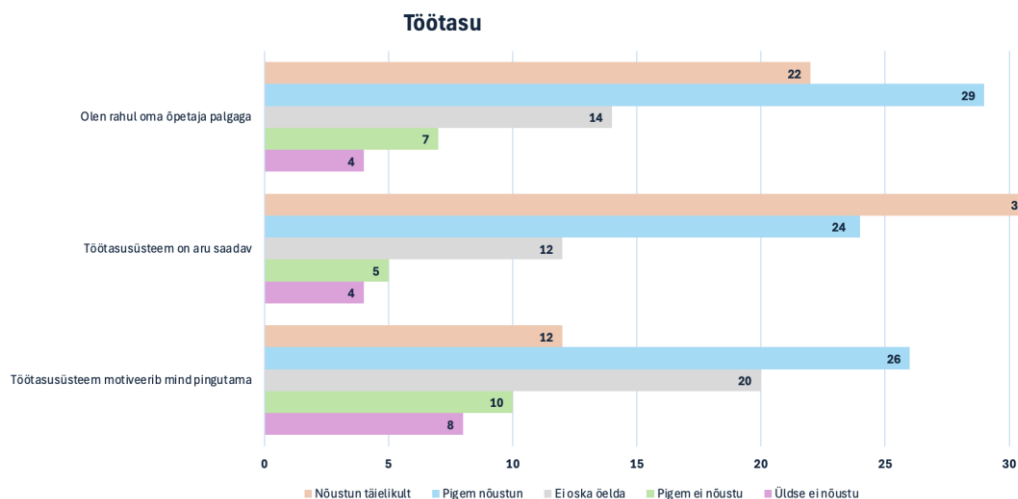


Joonis 6 Ida-Virumaa õpetajate hinnang tegurile „Sisemine motivatsioon“. Andmed: Autori koostatud.

Uuringust ilmneb, et Ida-Virumaa õpetajate sisemine motivatsioon õpetajatöös on väga oluline, ning see on tihedalt seotud iseseisvusega. Enamik õpetajatest tunnevad, et neil on piisavalt iseseisvust ja vabadust õppeprotsessi juhtimisel ning, et nende töös on väljakutseid, mis hoiavad neid motiveerituna.

Töötasu

Õpetajate keskmine hinnang rahulolule oma töötasuga on 5-pallisel skaalal 3,67. Väitega „Olen rahul oma õpetaja palgaga“ nõustus 67,1% vastajatest (29 pigem ja 22 täielikult). 14,5% (4 ei nõustu üldse, 7 pigem ei nõustu) Ida-Virumaa õpetajatest väljendas enda rahulolematust palgaga ning 18,4% (14) õpetajatest ei osanud vastata. Töötasusüsteemi arusaadavust hinnatakse järgmiselt – 72,4% (24 pigem ja 31 täielikult nõus) peab töötasusüsteemi arusaadavaks. Vaid 11,9% (4 ei nõustu üldse, 5 pigem ei nõustu) ei pea seda selgeks ja arusaadavaks. Seega on töötasusüsteemi toimimine suurele osale õpetajatest mõistetav, mis on oluline tööga rahulolu aspekt. Kõige madalamalt hinnati töötasusüsteemi motiveerivat toimet. Vaid 50% vastanutest (26 pigem ja 12 täielikult nõus) leiab, et see süsteem motiveerib neid pingutama, samas kui 23,7% (8 ei nõustu üldse, 10 pigem ei nõustu) ei tunne end töötasust motiveerituna ning 26,3% (20 õpetajat) ei osanud sellele väitele hinnangut anda.

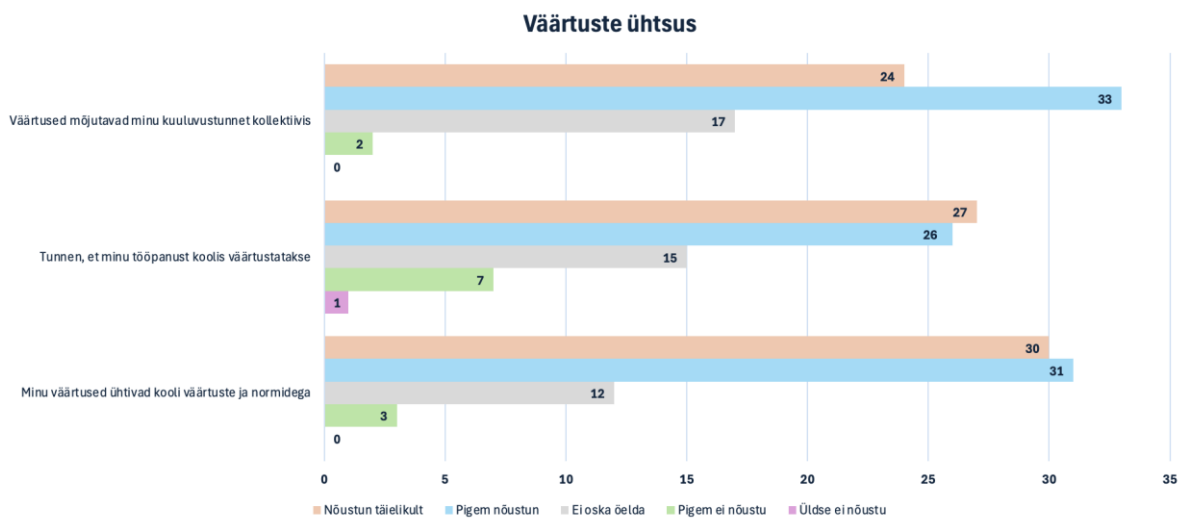


Joonis 7 Ida-Virumaa õpetajate hinnang tegurile „Töötasu“. Andmed: Autori koostatud.

Uuringu tulemused näitavad, et kuigi Ida-Virumaa õpetajad on oma töötasuga rahul ning mõistavad töötasusüsteemi toimimist, ei tajuta seda süsteemi eriti motiveerivana.

Väärtuste ühtsus

Uuringus osalenud Ida-Virumaa õpetajate keskmine hinnang väärtuste ühtsusele on 5-pallise skaalal 4,04. Õpetajad tajuvad suures osas, et nende isiklikud väärtused on kooskõlas kooli väärtuste ja normidega. Väitega „*Minu väärtused ühtivad kooli väärtuste ja normidega*“ nõustus kokku 80,3% vastajatest (31 pigem ja 30 nõustus täielikult), samas 3,9% (3 vastajat) ei nõustunud selle väitega. Väitega „*Tunnen, et minu tööpanust koolis väärtustatakse*“ nõustus samuti enamus vastajaid – kokku 69,7% (26 pigem ja 27 täielikult). 10,5% vastajatest (1 ei nõustu üldse, 7 pigem ei nõustu) aga ei olnud selle väitega nõus. See näitab, et kuigi enamik õpetajatest tunneb enda tööpanust väärtustatuna, leidub ka neid, kelle panus jääb nende hinnangul piisavalt märkamatuks. Väitega „*Väärtused mõjutavad minu kuuluvustunnet kollektiivis*“ nõustus kokku 75% õpetajatest (33 pigem ja 24 täielikult), samas kui vaid 2,6% (2 vastajat) ei nõustunud selle väitega ja 22,4% (17 õpetajat) ei osanud hinnangut anda.



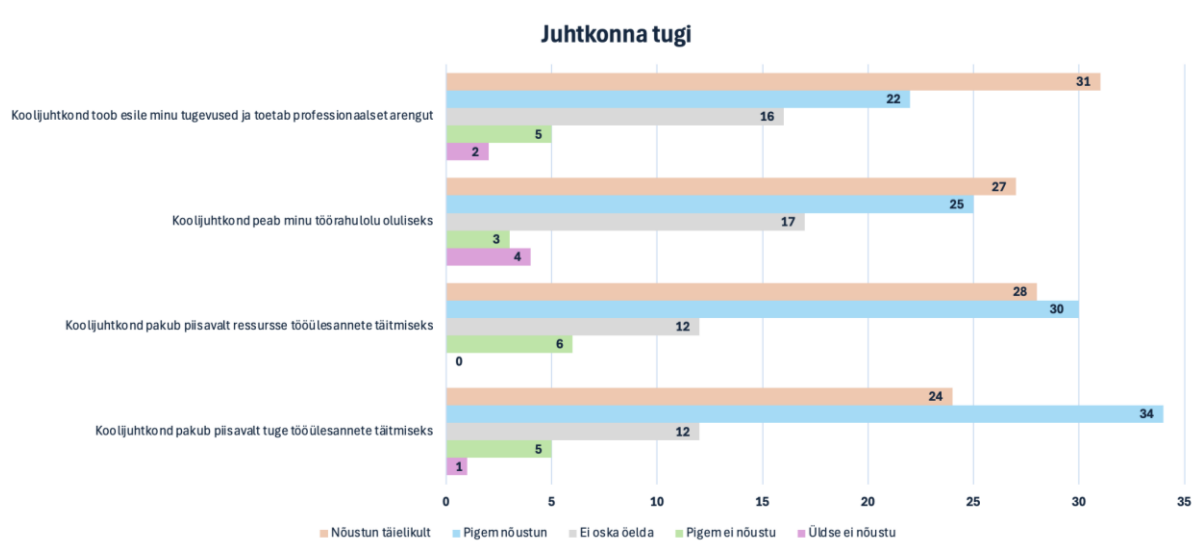
Joonis 8 Ida-Virumaa õpetajate hinnang tegurile „Väärtuste ühtsus“. Andmed: Autori koostatud.

Uuringu tulemused näitavad, et enamik õpetajaid tajub tugevat väärtuste ühtsust oma kooliga, mis toetab kuuluvustunnet ning ühist arusaama koolikultuurist. Samuti enamik õpetajatest tunneb, et nende tööpanust hinnatakse, kuid mõned tajuvad, et nende panus jääb märkamatuks.

Juhtkonna tugi

Õpetajate hinnangud koolijuhtkonna toetuse osas on 5-palli skaalal 3,98. Väitega „Koolijuhtkond pakub piisavalt tuge tööülesannete täitmiseks“ nõustub 76,3% vastajatest (34 pigem, 24 täielikult). Vaid 7,9% (1 ei nõustu üldse, 5 pigem ei nõustu) ei tunne sellist tuge. Piisavate ressursside olemasolu osas on hinnangud pigem kõrged – 76,3% õpetajatest (30 pigem ja 28 täielikult nõus) leiab, et juhtkond varustab neid vajalike ressurssidega. 7,9% (6 vastajat) vastanutest on vastupidisel seisukohal. 68,4% vastajatest (25 pigem, 27 täielikult nõus) tunnetab, et juhtkond peab nende tööga rahulolu oluliseks. Samas ei jaha seda arvamust 9,2% vastanutest (4 ei nõustu üldse, 3 pigem ei nõustu). Väitele „Koolijuhtkond toob esile minu tugevused ja toetab professionaalset arengut“ – nõustusid 69,7% vastajatest (22 pigem ja 31 täielikult nõus) ja nad tunnetavad tuge oma professionaalsele arengule. Samas on 9,2% õpetajaid (2 ei nõustu üldse, 5 pigem ei nõustu), kelle hinnangul juhtkond ei toeta nende professionaalset edenemist.

Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutavad tegurid seoses eestikeelsele õppele üleminekuga



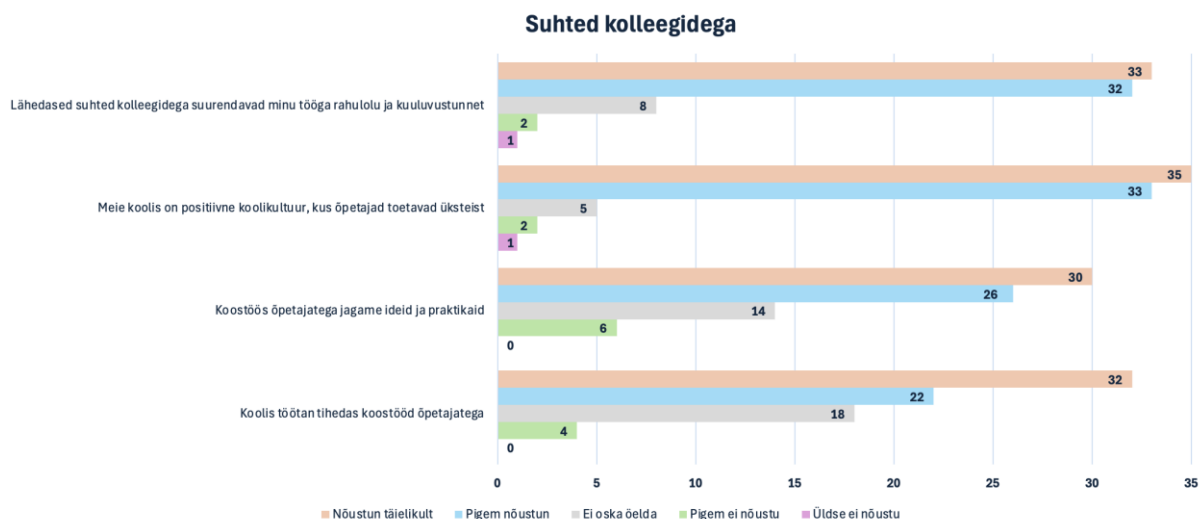
Joonis 9 Ida-Virumaa õpetajate hinnang tegurile „Juhtkonna tugi“. Andmed: Autori koostatud.

Enamik vastajatest tunneb, et juhtkond pakub neile tuge tööülesannete täitmisel, varustab õpetajaid vajalike ressursidega ning peab oluliseks nende rahulolu ja toetab professionaalset arengut. Samas leidub õpetajaid, kes ei tunne piisavat tuge koolijuhtidelt.

Suhted kolleegidega

Õpetajate keskmised hinnangud kolleegidega seotud suhetele on 5-pallise skaalal 4,16, mis viitab tugevale koostöökultuurile ja ühtsele töökeskkonnale. Väitega „*Koolis töötan tihedas koostöös õpetajatega*“ nõustub 71% vastanutest (22 pigem ja 32 täielikult). 5,3% (4 vastajat) Ida-Virumaa õpetajatest ei nõustu selle väitega (23,7% ehk 18 õpetajat ei osanud vastata). Sarnased hinnangud on väitele „*Koostöös õpetajatega jagame ideid ja praktikaid*“ – 73,7% (26 pigem ja 30 täielikult nõus) on nõus, et nendel toimib kolleegide vaheline kogemuste ja teadmiste jagamine. Vaid 7,9% (6 vastajat) ei nõustu selle väitega. Väitega „*Meie koolis on positiivne koolikultuur, kus õpetajad toetavad üksteist*“ nõustus 89,5% vastajatest (33 pigem ja 35 täielikult). Ida-Virumaa õpetajate seas vaid kolm vastajat (3,9%) ei nõustunud selle väitega. See peegeldab tugevat ja toetavat sisekultuuri, kus kolleegide vaheline toetus on üks keskseid tööga rahulolu ja motivatsiooni allikaid. Ka isiklikuma aspektiga, „*Lähedased suhted kolleegidega suurendavad minu tööga rahulolu ja kuuluvustunnet*“, nõustus 85,5% õpetajatest (32 pigem ja 33 täielikult nõus). Nad tunnevad, et head suhted kolleegidega mõjutavad otseselt nende tööga rahulolu ja kuuluvustunnet. Väga väike osa (3,9% ehk 3 õpetajat) ei nõustunud selle väitega.

Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutavad tegurid seoses eestikeelsele õppele üleminekuga

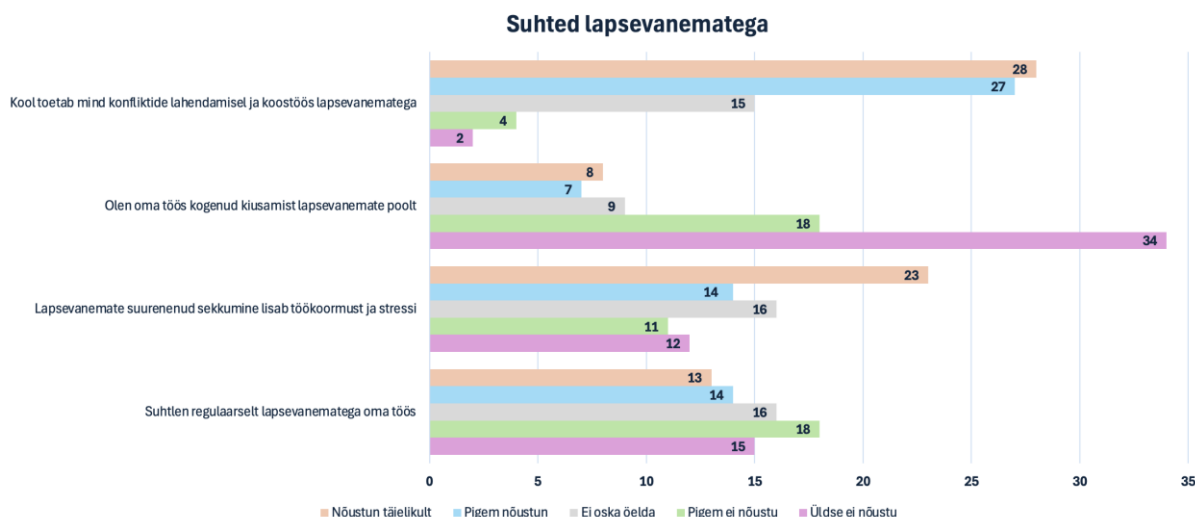


Joonis 10 Ida-Virumaa õpetajate hinnang tegurile „Suhted kolleegidega“. Andmed: Autori koostatud.

Uuringu tulemused näitavad tugevat koostöökultuuri. Enamik õpetajaid töötavad tihedas koostöös kolleegidega, kus jagatakse ideid ja parimaid praktikaid. Positiivne koolikultuur, kus õpetajad väärtustavad üksteist, aitab tugevdada tööga rahulolu.

Suhted lapsevanematega

Uuringus osalenud Ida-Virumaa õpetajate keskmine hinnang oma suhetele lapsevanematega on 5-pallise skaalal 3,09. Õpetajate hinnangud viitavad sellele, et suhted lapsevanematega on mitmetahulised ja sisaldavad nii koostöist suhtlust kui ka probleeme. Väitega „*Suhtlen regulaarselt lapsevanematega oma töös*“ nõustus 35,5% vastanutest (14 pigem ja 13 täielikult), kuid arvestatav osa – 43,4% (15 ei nõustu üldse, 18 pigem ei nõustu) – ei pea lapsevanematega suhtlemist oma töö regulaarseks osaks. Väitega „*Lapsevanemate suurenenud sekkumine lisab töökoormust ja stressi*“ nõustuvad peaaegu pooled õpetajad – 48,7% (14 pigem ja 23 täielikult nõus). See näitab, et suurenenud lapsevanemate osalus ei ole alati õpetajate jaoks toetav, vaid võib suurendada koormust ja pingeid. Samas 30,3% (12 ei nõustu üldse, 11 pigem ei nõustu) selle väitega ei nõustu. 19,7% vastajates (7 pigem nõus, 8 täiesti nõus) on nõus väitega, et on kogunud oma töös kiusamist lapsevanemate poolt. 68,4% Ida-Virumaa õpetajatest (34 ei nõustu üldse ja 18 pigem ei nõustu) eitasid kiusamiskogemust. 72,3% vastajatest tunnetab (27 pigem ja 28 täielikult nõus), et kool toetab neid konfliktide lahendamisel ja koostöös lapsevanematega. Ainult 7,9% (2 ei nõustu üldse, 4 pigem ei nõustu) ei tunne koolipoolset tuge.



Joonis 11 Ida-Virumaa õpetajate hinnang tegurile „Suhted lapsevanematega“. Andmed: Autori koostatud.

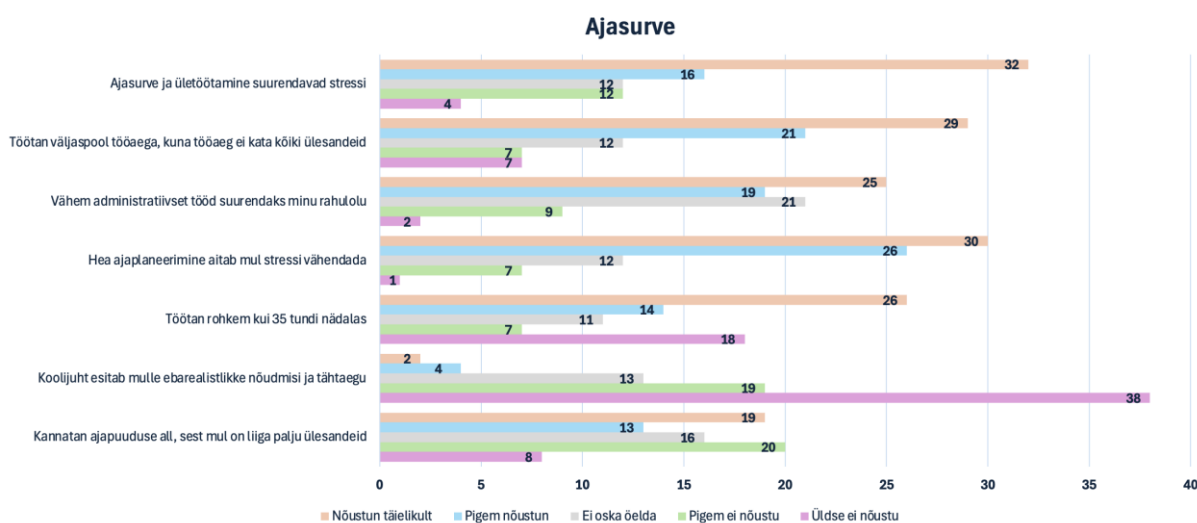
Ida-Virumaa õpetajate vastused näitavad, et nende suhted lapsevanematega on mitmetahulised, suhted on nii toetavad ja koostöised, kui ka stressi tekitavad. Paljud õpetajad ei pea lapsevanematega suhtlemist oma töö igapäevaseks osaks. Samuti õpetajad nõustusid, et suurenenud lapsevanemate sekkumine nende töösse võib tekitada stressi ja suurendada töökoormust. Kuigi vähesed õpetajad on kogenud kiusamist lapsevanemate poolt, tunnetab enamik vastajatest siiski koolipoolset tuge konfliktide lahendamisel.

Ajasurve

Uuringus osalenud Ida-Virumaa õpetajate keskmine ajasurve näitaja on 5-pallise skaalal 3,38. Õpetajate hinnangud viitavad sellele, et ajasurve on nende töö üks olulisemaid stressiallikaid. Väitega „*Kannatan ajapuuduse all, sest mul on liiga palju ülesandeid*“ nõustus 42,1% vastanutest (19 pigem, 13 täielikult), samas kui 36,8% (8 ei nõustu üldse, 20 pigem ei nõustu) seda ei kinnita. Hinnangud väitele „*Koolijuht esitab mulle ebarealistlikke nõudmisi ja tähtaegu*“ näitavad, et enamik õpetajaid (75%) ei ole selle väitega nõus (38 ei nõustu üldse, 19 pigem ei nõustu). Ning ainult 7,9% õpetajatest väidavad, et koolijuht esitab nendele ebarealistlikke nõudmisi ja tähtaegu.

Väitega „*Töötan rohkem kui 35 tundi nädalas*“ nõustub 52,6% vastanutest (14 pigem, 26 täielikult). Samas 32,9% Ida-Virumaa õpetajatest (18 ei nõustu üldse ja 7 pigem ei nõustu) hindab, et nende tööaeg ei ületa 35 tundi. 73,7% õpetajatest on nõus väitega, et hea ajaplaneerimine aitab nendel stressi vähendada. 57,9% Ida-Virumaa õpetajatest (19 pigem,

25 täielikult) nõustuvad sellega, et nendel on palju administratiivset tööd ja selle vähendamine suurendaks nende tööga rahulolu. 14,4% (2 ei nõustu üldse ja 9 pigem ei nõustu) Ida-Virumaa õpetajatest sellega ei nõustu ning 27,6% (21 õpetajat) ei osanud hinnangut anda. Ajasurve mõju on selgelt nähtav ka väites „Töötan väljaspool tööaega, kuna tööaeg ei kata kõiki ülesandeid“. Selle väitega nõustub 65,8% vastanutest (21 pigem, 29 täielikult), vaid 18,4% ei nõustu selle väitega. Selgelt ilmneb ajasurve mõju tööga rahulolule väites „Ajasurve ja ületöötamine suurendavad stressi“, millega nõustub 63,2% õpetajatest (16 pigem, 32 täielikult), samas 21,1% vastanutest ei ole selle väitega nõus.



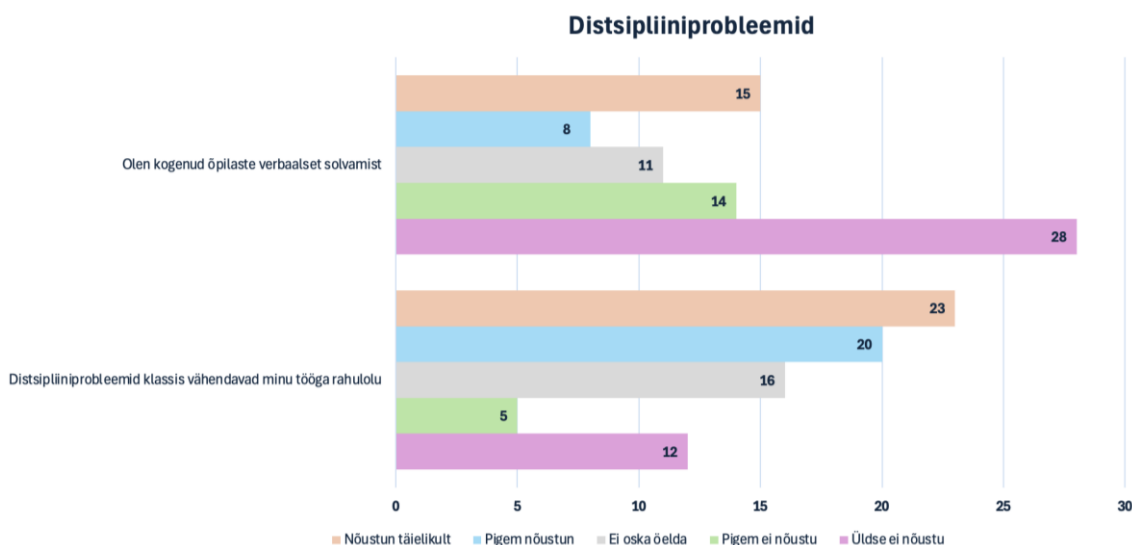
Joonis 12 Ida-Virumaa õpetajate hinnang tegurile „Ajasurve“. Andmed: Autori koostatud.

Õpetajate hinnangud näitavad, et ajasurve on nende igapäevatöö märgatav stressiallikas. Paljud õpetajad töötavad rohkem kui 35 tundi nädalas ning peavad tööülesandeid täitma väljaspool ametlikku tööaega. Koolijuhte üldiselt ei peeta ebarealistlike nõudmiste esitajateks, tuntakse siiski, et tööülesandeid on palju ja administratiivne töö lisab stressi. Õpetajad näevad ajaplaneerimises olulist vahendit, millega vähendada stressi.

Distsipliiniprobleemid

Uuringus osalenud Ida-Virumaa õpetajate keskmine hinnang distsipliiniprobleemidele on 5-pallise skaalal 3,03. Väitega „Distsipliiniprobleemid klassis vähendavad minu tööga rahulolu“ oli nõus 56,6% vastajates (23 täielikult ja 20 pigem nõus). Vaid 17 õpetajat (22,4%) ei nõustunud selle väitega (21,1% ehk 16 õpetajat ei osanud vastata). See viitab sellele, et distsipliiniküsimused on paljudele õpetajatele märgatav tööga rahulolu vähendav

tegur. Üle poole õpetajatest (55,2%) kinnitavad, et ei ole kogenud solvamist õpilaste poolt, kuid murettekitav koht on see, et 30,2% õpetajatest on õpilastepoolset solvamist kogenud.



Joonis 13 Ida-Virumaa õpetajate hinnang tegurile „Distsipliiniprobleemid“. Andmed: Autori koostatud.

Ida-Virumaa õpetajate hinnangud näitavad, et distsipliiniprobleemid klassis on paljude jaoks oluline tööga rahulolu vähendav tegur. Osa õpetajaid ei tunne et see mõjutab nende rahulolu. Märkimisväärne hulk õpetajaid tunnetab, et distsipliiniprobleemid mõjutavad nende tööga rahulolu negatiivselt. Samuti toob ligi kolmandik õpetajatest välja, et on kogenud solvamist õpilaste poolt.

Vaimse tervise osas tunneb märkimisväärne osa õpetajaid töökoormusest tingitud vaimset pinget ja ajapuudust puhkamiseks, kuid samas tajutakse juhtkonna hoolimist nende vaimse tervise suhtes. Stress on õpetajate jaoks sagedane nähtus, kuigi enamik tunneb end sellega toimetulevana ja peab töökoormust mõistlikuks. Oma tööga hakkamasaamise osas on õpetajate hinnangud valdavalt positiivsed, nad tunnevad end pädevana, kohanevad muutustega ja täiendavad aktiivselt oma teadmisi. Enamik neist peab oma haridust piisavaks ja hindab täiendusõppe praktilist väärtust, kuigi töökoormus võib osalemist täiendõppes takistada. Sisemine motivatsioon on õpetajatel kõrge, mida toetab tunnetatud professionaalne autonoomia, väljakutsed ja iseseisvus. Töötasuga ollakse pigem rahul, kuid töötasusüsteemi ei tajuta tugeva motivatsiooniallikana. Enamik õpetajaid tunnetab väärtuste ühtsust kooliga, samuti tuntakse, et nende panust väärtustatakse, mis omakorda tugevdab kuuluvustunnet. Juhtkonna tuge tajutakse üldiselt piisavana nii tööülesannete täitmisel kui

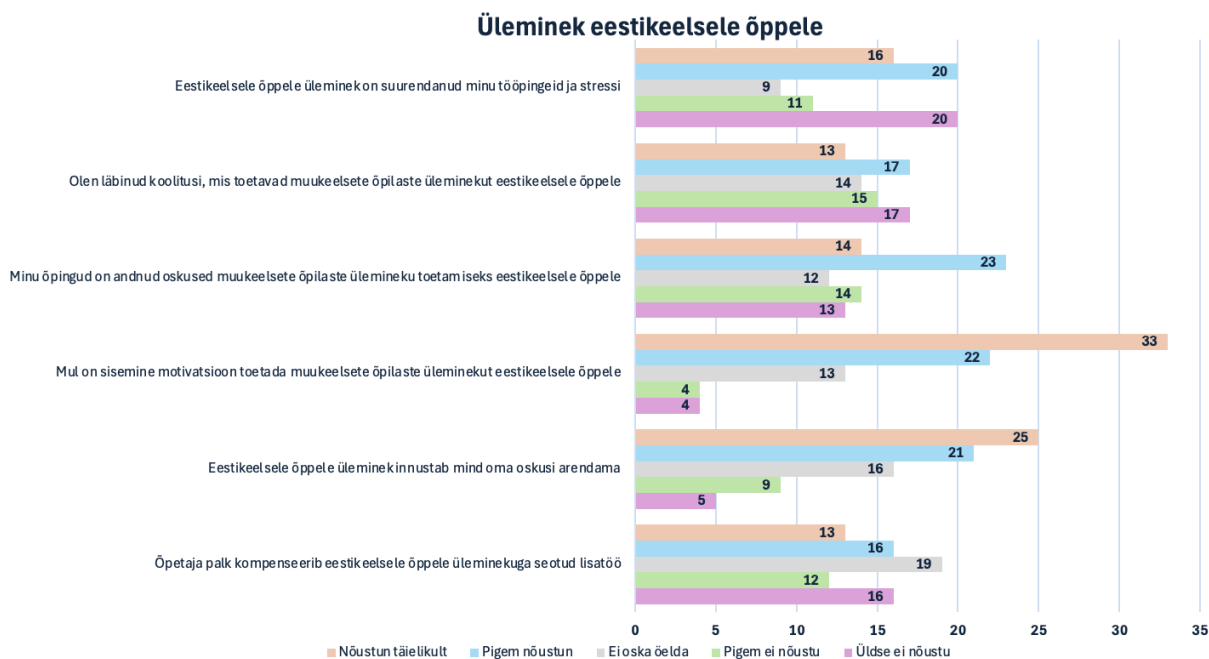
ka ressursside osas, oluliseks peetakse ka tööga rahulolu ja professionaalse arengu toetamist. Koolides on kujunenud toetav töökeskkond, kus õpetajad jagavad ideid ja praktikaid. Suhted lapsevanematega on mitmetahulised, hõlmavad endasse nii regulaarset suhtlust kui ka koormuse ja stressi suurenemist lapsevanemate sekkumise tõttu, samuti on mõned vastajad kogunud kiusamist lapsevanemate poolt. Ajasurve on märkimisväärne stressiallikas, paljud töötavad üle 35 tunni nädalas ja tunnevad, et tööaeg ei kata kõiki ülesandeid, administratiivse töö vähendamine võiks tööga rahulolu suurendada. Distsipliiniprobleemid klassis vähendavad paljude õpetajate tööga rahulolu ja muret tekitab õpilastepoolse solvamise kogemus.

3.1.4 Ida-Virumaa õpetajate hinnang eestikeelsele õppele üleminekule

Uuringus osalenud Ida-Virumaa õpetajate keskmine hinnang eestikeelsele õppele üleminekule on 5-pallise skaalal 3,37. Eestikeelsele õppele üleminek on Ida-Virumaa õpetajate hinnangul toonud kaasa mitmeid muutusi, millest olulisemad puudutavad töökoormust, ettevalmistust ning tugisüsteemide toimimist. Vastajate seas oli märgata, et ligi pooled õpetajatest (47,4%, 36 vastajat) tunnevad üleminekuga kaasnenud stressi ja tööpingete kasvu ning enam kui kaks kolmandikku (69,8%, 53 vastajat) leiavad, et töökoormus on eestikeelsele õppele ülemineku tõttu suurenenud.

Samas näitavad tulemused, et õpetajad ei tunne end hästi ettevalmistatuna üleminekuks eestikeelsele õppele – veidi alla poolte vastanutest (48,7%, 37 vastajat) leiab, et nende varasemad õpingud on andnud vajalikud oskused muukeelsete õpilaste toetamiseks, kuid märkimisväärne osa (27 vastajat, 35,5%) tunneb end ebakindlalt või ilma piisava ettevalmistuseta ning 15,8% vastajatest ei osanud vastata. Sarnane jaotus ilmneb ka koolituste läbimise puhul, kus vastused jagunevad üsna võrdselt: koolitustel osalemist kinnitas 39,5% (30 vastajat), samas kui 32 vastajat (42,1%) ei nõustunud väitega „Olen läbinud koolitusi, mis toetavad muukeelsete õpilaste üleminekut eestikeelsele õppele“ ning 18,4% ei osanud sellele väitele hinnangut anda.

Ida-Virumaa õpetajatel on sisemine motivatsioon toetada muukeelseid õpilasi, 72,3% vastanutest (33 täiesti nõus ja 22 pigem nõus) tunneb valmisolekut ja huvi, et toetada üleminekut eestikeelsele õppele. Samuti on näha, et eestikeelsele õppele üleminek on enamiku jaoks innustav tegur enesearenguks. 60,5% õpetajatest (25 täiesti nõus ja 21 pigem nõus) on valmis oma oskusi arendama.

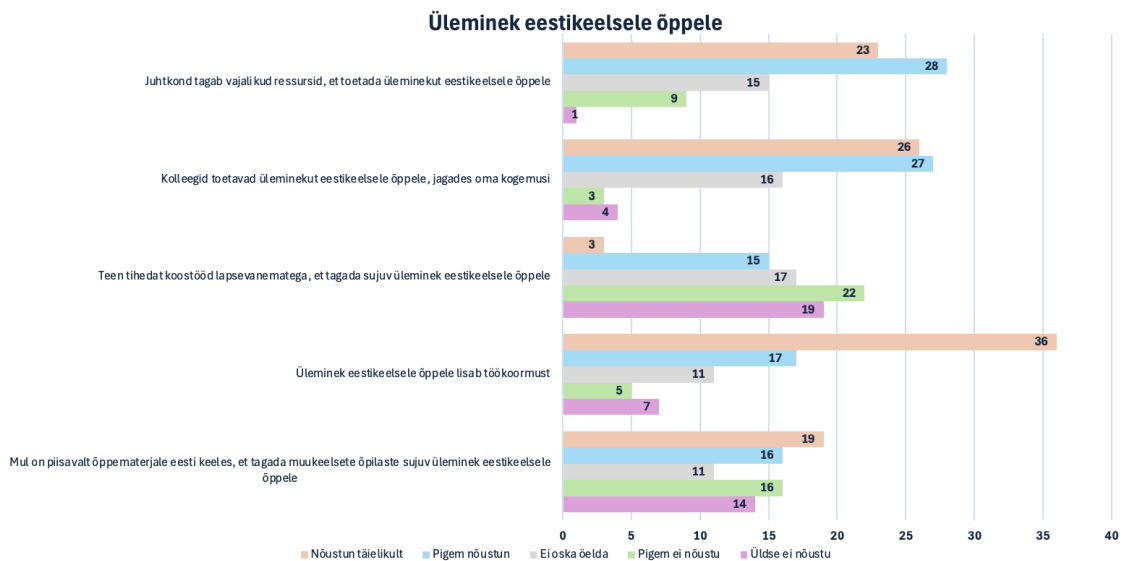


Joonis 14 Ida-Virumaa õpetajate arvamus eestikeelsele õppele ülemineku kohta. Andmed: autori koostatud.

Õpetajad tunnevad tuge kolleegidelt ja juhtkonnalt: 70% õpetajatest (27 pigem nõus ja 26 täiesti nõus) tõdevad, et nende koostöö kolleegidega toimib hästi ning nende kolleegid on kogemusi jaganud ning 67,1% (28 pigem nõus ja 23 täiesti nõus) leiab, et juhtkond on taganud vajalikud ressursid selleks. Väljakutsetena toodi välja koostöö lapsevanematega, kus üle poolte õpetajatest (53,9%, 41 vastajat) ei ole nõus väitega, et teevad tihedat koostööd lapsevanematega, et tagada sujuv üleminek eestikeelsele õppele. Selline tulemus võib olla seotud ka sellega, et paljud õpetajad ei puutu oma töös kokku lapsevanematega.

Üks peamine kitsaskoht on õpetajate hinnangul oma töö eest saadav tasu. 21,1% vastanutest leiab, et õpetaja palk ei kompenseeri eestikeelsele õppele ülemineku kaasnevat lisatööd. Teiseks oluliseks probleemiks peetakse õppematerjalide kättesaadavust eesti keeles. Veidi alla poole õpetajatest (46,1%, 35 vastajat) leiab, et õppematerjale on piisavalt, tunneb märkimisväärne osa (39,5%, 30 õpetajat) puudust sobivast ja toetavast materjalibaasist ning 14,5% ei osanud sellele väitele vastata.

Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutavad tegurid seoses eestikeelsele õppele üleminekul



Joonis 15 Ida-Virumaa õpetajate arvamus eestikeelsele õppele ülemineku kohta. Andmed: autori koostatud.

Ida-Virumaa õpetajad tunnetavad eestikeelsele õppele üleminekut töömahuka ja stressirohkena, ligi pooled kogevad suuremat tööpinget ning enamik tajub töökoormuse kasvu. Kuigi sisemine motivatsioon on kõrge ja kolleegide ning juhtkonna tugi on tajutav, tunnevad paljud õpetajad puudust vajalikest oskustest ja koolitustest. Õpetaja palk ei kompenseeri õpetajate arvates piisavalt üleminekul kaasnevat lisatööd. Ebapiisavaks peetakse ka eesti keeles kättesaadavate õppematerjalide hulka, mis raskendab õpilaste sujuvat keelelist kohanemist. Kuigi üleminek on paljude jaoks arenguvõimalus, vajab see senisest rohkem toetavaid meetmeid.

Uuringus saadi tulemusi ka erinevate seoste kohta. Selleks olid tegurid jagatud 14 rühma ning kontrolliti nende seost õpetaja tööstaažiga ja kooliastmega, kus õpetaja töötab. Vastuseid analüüsiti Spearmani korrelatsioonianalüüsi abil, mis näitas, et on olemas mõned statistiliselt olulised seosed (tabel 5). Tulemustest selgus, et tööstaažil ja distsipliiniprobleemidel on nõrk negatiivne seos ($r = -0,261$; $p < 0,05$). Samuti on nõrk negatiivne seos kooliastmel, kus õpetaja töötab ja suhete vahel lapsevanematega ($r = -0,308$; $p < 0,05$) ning on nõrk negatiivne seos kooliastmel, kus õpetaja töötab ja üleminekul eestikeelsele õppele ($r = -0,276$; $p < 0,05$). Nõrk seos tähendab, et seos on olemas, kuid see ei ole väga tugev ning võib esineda palju erandeid. Teised tööga rahulolu tegurid ei näidanud olulisi seoseid. Näiteks seos tööstaaži ja stressi vahel ei ole statistiliselt oluline ($r = 0,053$; p

> 0,05) ning seos kooliastmega, kus õpetaja töötab ja töötasu vahel ei ole samuti statistiliselt oluline ($r = 0,141$; $p > 0,05$).

Tabel 5 Spearmani korrelatsioonianalüüs. Seosed Ida-Virumaa õpetajate tööstaažiga ning kooliastmega

Parameetrid	Spearmani korrelatsiooni-kordaja (r)	Spearmani korrelatsiooni-kordaja väärtus	p -väärtus	Seos
Seos õpetaja tööstaažiga				
Distsipliiniprobleemid	-0,261	0,024	$p < 0,05$	On statistiliselt oluline
Tööstress	0,053	0,654	$p > 0,05$	Ei ole statistiliselt oluline
Seos kooliastmega (kus õpetaja töötab)				
Suhted lapsevanematega	-0,308	0,007	$p < 0,05$	On statistiliselt oluline
Üleminek eestikeelsele õppele	-0,276	0,017	$p < 0,05$	On statistiliselt oluline
Töötasu	0,141	0,227	$p > 0,05$	Ei ole statistiliselt oluline

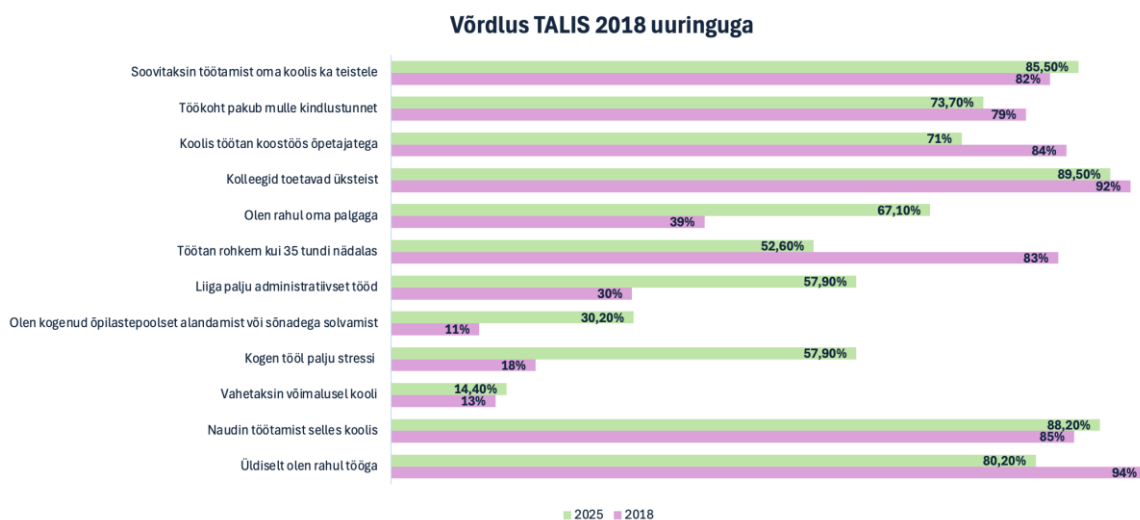
Andmed: Autori koostatud

Uuringu tulemused näitasid, et enamik tööga rahulolu tegureid ei olnud statistiliselt oluliselt seotud õpetaja tööstaaži ega kooliastmega. Siiski ilmnemise mõned nõrgad, kuid olulised negatiivsed seosed: mida pikem on õpetaja tööstaaž, seda vähem tajutakse distsipliiniprobleeme; samuti on kooliastmega seotud nõrk negatiivne seos suhetes lapsevanematega ja eestikeelsele õppele üleminekuga. Need tulemused viitavad sellele, et teatud kogemuse või kooliastme kontekstis võivad mõned tööaspektid olla kergemini hallatavad. Muudes aspektides statistiliselt olulisi seoseid ei ilmnunud.

3.1.5 Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutavate tegurite uuringu tulemuste võrdlus varasemate uuringutega

Võrreldes 2018. aasta TALIS-uuringu tulemusi, millele tuginevad Taimalu jt oma 2020. aasta raportis, ning 2025. aasta magistritöö raames Ida-Virumaa õpetajate seas läbiviidud uuringu andmeid, kujuneb mitmetahuline pilt õpetajate tööga rahulolust ja töötingimustest. 2025 aastaks on suurenenud õpetajate arv, kes naudivad töötamist oma koolis 85% (2018) ning 88,2% (2025). Ka nende õpetajate osakaal, kes soovitsid töötamist oma koolis, on seitsme aastaga kasvanud – kui 2018. aastal oli neid 82%, siis 2025. aastaks juba 85,5%.

2025. aastal töötab rohkem kui 35 tundi nädalas 52,6% Ida-Virumaa õpetajatest, samas kui 2018. aastal oli selliste õpetajate osakaal Eestis 83%. Selles osas on tähelepanuväärne ja mitmes mõttes positiivne areng toimunud. See muutus viitab võimalikele edusammudele töökoormuse tasakaalustamisel ning õpetajate töö- ja eraelu paremale ühitamisele.



Joonis 16 Võrdlus TALIS 2018 uuringu tulemustega. Andmed: Autori koostatud

Samas on tööga rahulolu üldine näitaja langenud 94 protsendilt 80,2 protsendile. On toimunud ka tööalase stressi hüppeline kasv. Kui 2018. aastal koges tööle palju stressi 18% õpetajatest, siis 2025. aasta uuringu andmetel oli see näitaja Ida-Virumaa õpetajate seas tõusnud 57,9 protsendini. Samuti õpetajad märkisid, et nende töö sisaldab liiga palju administratiivseid ülesandeid, 2018 aastal nõustus sellega 30% õpetajatest ning 2025 aastal juba 57,9% Ida-Virumaa õpetajatest. Märgatavalt on kasvanud ka õpetajate kogemused õpilastepoolse solvamisega 11% (2018) siis 2025 aastal tõdes 30,2% Ida-Virumaa õpetajatest, et on kogenud solvamist õpilaste poolt, mis viitab koolikeskkonna probleemidele ja õpetajate autoriteedi vähenemisele. Samuti on langenud õpetajate vaheline koostöö. Kui 2018. aastal nõustus 84% õpetajatest väitega, et nad töötavad koostöös kolleegidega, siis 2025. aastal oli Ida-Virumaa õpetajate seas selle väitega nõustujaid vaid 71%.

Langenud on ka kolleegide vastastikune toetus 92 protsendilt 2018 aastal 89,5 protsendile 2025 aastal. Kuigi langus ei ole suur, võib see viidata kergele nõrgenemisele meeskonnatundes või sisekliima osas. Ka soov kooli vahetada on suurenenud, kui 2018. aastal soovis kooli vahetada 13% õpetajatest, siis 2025. aastal on Ida-Virumaa õpetajate seas selliseid õpetajaid juba 14,4%. See võib viidata rahulolematusele teatud töötingimustega.

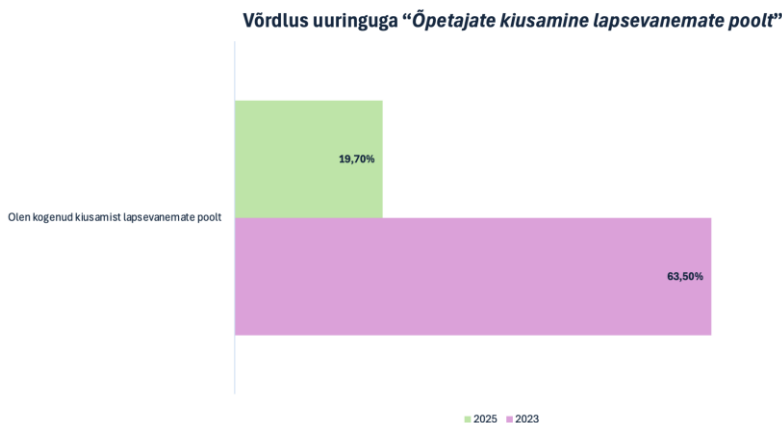
Töökoha kindlustunnet tajub vähem õpetajaid kui varem. Aastal 2018 tundsid 79% vastajatest kindlustunnet töökoha suhtes, 2025 aastal tunneb 73,7% Ida-Virumaa õpetajatest kindlustunnet.

Positiivne on see, et õpetajate valmisolek soovitada oma kooli tööandjana on suurenenud, kui 2018. aastal oli sellega nõus 82% õpetajatest, siis 2025. aastal soovitaks oma kooli teistele juba 85,5% Ida-Virumaa õpetajatest. See viitab, et hoolimata mõningatest negatiivsetest arengutest, on üldine suhtumine oma kooli kui töökohta positiivne. Samuti õpetajad naudivad rohkem töötamist oma koolis, kui 2018 aastal oli see tulemus 85%, siis 2025 aastaks on see tulemus 88,2%, mis näitab, et Ida-Virumaa õpetajad naudivad töötamist oma koolides.

Rahulolu palgaga on samuti märkimisväärselt paranenud, kui 2018. aastal oli oma palgaga rahul vaid 39% õpetajatest, siis 2025. aastal on Ida-Virumaa õpetajatest rahul juba 67,1%. Samas on oluline märkida, et on vähenenud nende õpetajate hulk, kes töötavad rohkem kui 35 tundi nädalas. Kui 2018. aastal töötas üle 35 tunni nädalas 83% õpetajatest, siis 2025. aastaks on sellise koormusega Ida-Virumaal töötavate õpetajate osakaal langenud 52,6 protsendini. Väiksem töökoormus ja suurem rahulolu palgaga tähendab, et õpetajad tunnevad oma töö väärtustamist ning saavad paremini säilitada töö ja eraelu tasakaalu, mis omakorda suurendab tööga rahulolu.

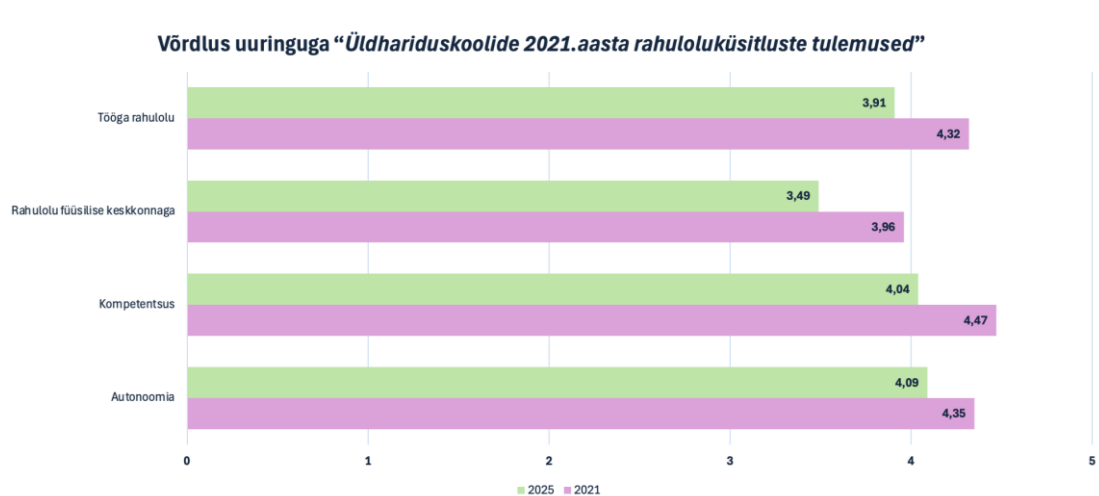
Kuigi mõned tööga rahulolu tegurid on paranenud, on siiski õpetajate psühholoogiline koormus oluliselt suurenenud. Suurenenud stress, konfliktid õpilastega ja halvenenud koostöö viitavad vajadusele süsteemsemate toetavate meetmete järele õpetajate töö kvaliteedi ja heaolu parandamiseks. Ilma piisava toeta võib kasvav vaimne koormus vähendada ka üldist tööga rahulolu, isegi kui muud tingimused paranevad.

Võrreldes Plooman (2023) magistritöö "*Õpetajate kiusamine lapsevanemate poolt*" uuringuga, milles osalesid 286 õpetajat üle Eesti, on Ida-Virumaa õpetajatel vähem kokkupuuteid kiusamisega lapsevanemate poolse kiusamisega. 2023. ja 2025. aasta tulemuste võrdlus näitab õpetajate kiusamiskogemuste märgatavat vähenemist või kadumist. Kui 2023. aastal kinnitas 63,5% õpetajatest, et on kogenud lapsevanemate poolset kiusamist, siis 2025. aastal oli Ida-Virumaa õpetajate seas see näitaja vaid 19,7% – tegemist on ligi kolmekordse vähenemisega.



Joonis 17 Võrdlus 2023 magistritöö "Õpetajate kiusamine lapsevanemate poolt" tulemustega. Andmed: Autori koostatud

Lutsoja ja teised (2021) uuringus "Üldhariduskoolide 2021.aasta rahuloluküsitluste tulemused" osales 9090 õpetajat Eestist. 75% osalejatest õpetas eesti keeles, umbes 12,4% vene keeles ning ülejäänud kas eesti ja vene keeles või muus keeles. 11% vastajatest (1000 õpetajat) olid Ida-Virumaalt.



Joonis 18 Võrdlus 2021 uuringu "Üldhariduskoolide 2021. aasta rahuloluküsitluste tulemused" tulemustega. Andmed: Autori koostatud

2021. ja 2025. aasta õpetajaküsitluste tulemuste võrdlus näitab langustrendi mitmes olulises valdkonnas. Näiteks on langenud õpetajate tajutud autonoomia – kui 2021. aastal oli autonoomia keskmine hinne 4,35, siis 2025. aastaks on see langenud 4,09-ni. See võib viidata sellele, et Ida-Virumaa õpetajad tunnevad end vähem vabana iseseisvate tööalaste otsuste tegemisel, mis võib olla seotud uute keele- ja õppekohustustega, mis piiravad

metoodiliste valikute võimalusi. Samuti on märgata, et Ida-Virumaa õpetajad ei tunne end sama pädevatena kui 2021. aastal küsitletud õpetajad. 2021 aastal oli pädevuse keskmine hinne 4,47 ning 2025 aastal on see langenud 4,04-le. See võib viidata sellele, et Ida-Virumaa õpetajad tunnevad end vähem kindlalt oma professionaalsetes oskustes, mis võib olla seotud uute nõudmiste või haridussüsteemi muudatustega, millele ei ole suudetud piisavalt kiiresti reageerida täienduskoolituste või toetavate meetmete kaudu. See rõhutab vajadust suurendada toetust ja pakkuda koolitusi, et õpetajad tunneksid end professionaalselt kindlamalt ja säilitaksid tööga rahulolu ka keerulises muutuste keskkonnas.

Langenud on ka rahulolu koolimaja füüsilise keskkonnaga, kui 2021. aastal oli selle keskmine hinne 3,96, siis 2025. aastal on see Ida-Virumaa õpetajate seas langenud 3,49-le. Üldiselt on vähenenud ka rahulolu tööga. 2021. aastal oli tööga rahulolu keskmine hinne 4,32, kuid 2025. aastal on see Ida-Virumaa õpetajate seas langenud 3,91-le. Tulemused näitavad, et Ida-Virumaa õpetajad tunnevad end 2025. aastal vähem toetatuna, vähem pädevana ja töötavad kehvemates tingimustes kui 2021. aasta uuringu tulemustest selgus. See trend vajab tähelepanu, et vältida õpetajate motivatsiooni edasist langust ja tagada hariduse kvaliteedi säilimine Ida-Virumaa piirkonnas.

Õpetajate tööga rahulolu käsitlevad uuringud näitavad ajas mitmeid muutusi. Ühelt poolt on toimunud positiivseid arenguid, näiteks on paranenud rahulolu palgaga, töötamine väljaspool tööaega on vähenenud ning õpetajad tunnevad end oma koolis töötades üldiselt hästi. Samuti on paranenud suhted lapsevanematega, mis viitab paremale koostööle kooli ja kodu vahel. Teisalt on sagenenud tööalane stress, suurenenud administratiivne töö ning sagenenud solvamised õpilaste poolt. Õpetajad tunnevad end vähem pädevatena ja tunnevad vähem autonoomiat, koostöö kolleegidega on vähenenud ning rahulolu koolikeskkonnaga on langenud. Need muutused viitavad vajadusele süsteemse toe ja sihipäraste meetmete järele, et säilitada õpetajate heaolu ja tagada hariduse kvaliteet Ida-Virumaa piirkonnas.

3.1.6 Milliseid muudatusi vajaksid Ida-Virumaa õpetajad, et olla oma tööga rahul seoses üleminekuga eestikeelsele õppele?

Õpetajate vastustest ilmnes, et tööga rahulolu säilitamiseks või parandamiseks seoses üleminekuga eestikeelsele õppele vajatakse mitmeid toetavaid muudatusi nii süsteemi, kooli kui ka riigi tasandil. Paljud õpetajad tõid välja vajaduse töökoormust vähendada. Üleminek eeldab suuremat ettevalmistusaega, mistõttu soovitakse väiksemat kontakttundide arvu,

vähem õpilasi klassis, vähem kolleegide tundide asendamist ning vajatakse abiõpetaja kaasamist. Samuti sooviti paindlikumat töögraafikut ja stressivabamat töökeskkonda.

///... Rohkem vaba aega õpetajatele õpimaterjalide kohandamiseks, väiksem töökoormus.../// (Õ5, Õ32, Õ40, Õ42, Õ46, Õ47, Õ57, Õ59, Õ66, Õ72)

///...Vähem õpilasi klassis.../// (Õ42, Õ56, Õ65)

///... Rohkem abiõpetajaid ja mitte ainult algklassides.../// (Õ19, Õ28, Õ56)

Valdav osa õpetajatest rõhutas, et eestikeelsele õppele ülemineku on raskendatud sobivate ja kohandatud õppematerjalide puudumise tõttu. Soovitakse rohkem metoodilist tuge, töölehti, visuaal- ja audiomaterjale, töövahendeid ning materjale, mis oleksid lihtsustatud ja sobiksid erineva keeletasemega õpilastele. Rõhutati, et õppematerjalid peaksid olema koostatud tegutsevate õpetajate, mitte ainult akadeemikute poolt.

///...Õppematerjalide kättesaadavus eesti keeles – vajalikud töölehed, tunnikavad ja abimaterjalid.../// (Õ9, Õ12, Õ14, Õ17, Õ19, Õ22, Õ23, Õ25, Õ31, Õ33, Õ34, Õ39, Õ40, Õ42, Õ49, Õ52, Õ57, Õ58, Õ60, Õ62, Õ66, Õ72, Õ73)

Toodi välja, et tööga rahulolu mõjutaks positiivselt kolleegide vaheline koostöö, ühised arutelud ja tugispetsialistide kaasamine (nt psühholoogid, eripedagoogid).

///... Tugivõrgustik ja kolleegide koostöö – ühised arutelud, jagatud materjalid, töötoad ja mõistvad kolleegid.../// (Õ23, Õ72)

///...Kolleegid peavad rohkem koostööd tegema. Praegu sõltub õpetajate koostöö palju sellest, milline on nende läbisaamine.../// (Õ29)

Mitmetes vastustes viidati vajadusele suurendada lapsevanemate teadlikkust ning motivatsiooni eestikeelse õppe toetamisel. Õpetajad tunnetavad, et lapsevanemate negatiivne hoiak riigikeele suhtes kandub lastele üle ning takistab õppimist.

///... Õpilaste ja vanemate hea suhtumine üleminekusse.../// (Õ11, Õ36, Õ44, Õ48, Õ61, Õ63)

Ida-Virumaa õpetajad leiavad, et tööga rahulolu säilitamiseks või suurendamiseks eestikeelsele õppele ülemineku tingimustes on vajalikud mitmed toetavad muudatused. Eelkõige soovitakse töökoormuse vähendamist, rohkem ettevalmistusaega, väiksemaid klassikomplekte ning abiõpetajate ja tugispetsialistide suuremat kaasamist. Samuti vajatakse

rohkem kohandatud õppematerjale, mis sobiksid erineva keeletasemega õpilastele. Oluliseks peetakse ka kolleegidega koostööd ning lapsevanemate teadlikkuse ja toetuse suurendamist.

3.1.7 Ida-Virumaa õpetajate arusaamad sellest, kuidas riik võiks toetada õpetajaid eestikeelsele õppele üleminekul

Õpetajate vastustest selgus, et üleminek eestikeelsele õppele on keeruline ja nõuab süsteemset tuge erinevatel tasanditel. Üks enim mainitud vajadusi oli ajakohaste ja sihtrühmale sobivate õppematerjalide olemasolu. Õpetajad ootavad, et riik aitaks luua ja kättesaadavaks teha lihtsustatud ning diferentseeritud materjale, mis sobivad erineva keeletasemega õpilastele. See hõlmab nii õpikuid, töölehti, digimaterjale kui ka visuaalseid abivahendeid. Samuti soovitakse, et õpetajatele tagataks tasuta ligipääs seni tasulistele keskkondadele, nagu Opiq ja Taskutark. Eriti hinnatud oleks ka meetodiline juhendmaterjal, mis aitaks õpetajatel paremini kohandada õppetööd muukeelsete õpilaste vajadustele vastavaks.

///...Õppematerjalide pank (tekstid erinevate raskusastmetega).../// (Õ7, Õ20, Õ21, Õ26, Õ28, Õ29, Õ32, Õ33, Õ37, Õ39, Õ40, Õ41, Õ42, Õ43, Õ45, Õ47, Õ48, Õ51, Õ52, Õ53, Õ56, Õ58, Õ61, Õ66)

///...Teha koolidele tasuta juurdepääs hetkel tasulistesse keskkondadesse.../// (Õ10, Õ17, Õ34)

Õpetajad peavad oluliseks, et riik pakuks tasuta ja paindlikke keeleõppevõimalusi, mis arvestavad nii õpetaja olemasolevat keeletaset kui ka töökoormust. Lisaks keeleõppele rõhutati vajadust praktiliste koolituste järele, mis keskenduksid just sellele, kuidas õpetada oma ainet eesti keeles, kui õpilaste eesti keele oskus ei ole piisav. Koolitused peaksid olema sisukad, meetodikale orienteeritud, mitte teoreetilised. Väärtustatakse ka pedagoogilise keelekasutuse ja ainealase sõnavara õpetamist ning koolitusi, mida viivad läbi praktikakogemusega koolitajad.

///... Väga oluline on pakkuda tasuta ja paindlikke keeleõppe- ning meetodikakoolitusi.../// (Õ8, Õ11, Õ20, Õ30, Õ33, Õ36, Õ38, , Õ44. Õ45, Õ49, Õ59, Õ63, Õ67, Õ71, Õ73)

Paljud õpetajad tunnevad, et nende töökoormus on suur ning üleminek eestikeelsele õppele lisab veelgi pinget. Seetõttu soovitakse, et riik toetaks töötajate parandamist – näiteks

väiksemad klassid, kontakttundide arvu vähendamine ning enam abiõpetajate ja tugispetsialistide kaasamist. Väga oluline on anda õpetajatele rohkem aega tundide ettevalmistuseks ja keele arendamiseks ning vältida liigset bürokraatiat ja pidevaid kontrole, mis võivad takistada sisulist tööd.

*///... Vältida õpetajate lisakoormamist liigsete kontrollide või hindamistega...///
(Õ21, Õ40)*

*///...Täiendav töötasu, soodustused ja motivatsioonipaketid.../// (Õ11, Õ12, Õ13,
Õ15, Õ17, Õ18, Õ23, Õ35, Õ38, Õ46, Õ54, Õ64, Õ72)*

*///...Väiksemad klassid (kuni 18 õpilast) , abiõpetaja tunnis.../// (Õ24, Õ42,
Õ55,Õ66, Õ72)*

Õpetajate arvates peab eestikeelsele õppele ülemineku toimuma koos laiemate ühiskondlike muutustega. Kui väljaspool kooli domineerib vene keel, on õpetajal väga keeruline olla ainus keelekandja. Eesti keele kasutus peaks laienema ka huviharidusse, avalikesse teenustesse ja igapäevaellu, sest vastasel juhul jääb kogu keeleõppe koormus üksnes kooli kanda.

*///...Ida-Virumaal pakkuda rohkem keele praktikat, keelekohtinguid, keelesõbra
programme, hääldusõpetamise kursusi.../// (Õ5)*

*///...Õppekäigud, mis aitaksid väärtustada koolis õpitavat, rohkem kultuurireise
(näiteks Pärnu, Haapsalu jne, et näha kultuurilist maailma väljaspool Ida-
Virumaad) üldise silmaringi ja ajaloo toetamiseks.../// (Õ32)*

*///...Kui kõik teenused vene keeles säilivad, siis kool ei jõua üksinda ülemineku teha.
Praegu ei ole Ida-Virumaal eesti keelt vaja mujal, kui ainetunnis.../// (Õ60)*

*///...Riiklik õppekava vajab muutust, kus saab ühendada eesti emakeelega ja eesti
keel teise keelena ainekava. Hetkel on ainekavad erinevad.../// (Õ65)*

///...Huviharidus Ida-Virumaal eesti keeles kohustuslikuks.../// (68)

Ida-Virumaa õpetajad toovad välja, et edukaks üleminekuks eestikeelsele õppele on vaja riigipoolset süsteemset ja mitmetasandilist tuge. Suurimat vajadust nähakse sobivate ja kohandatud õppematerjalide ning tasuta juurdepääsu järele e-õppekeskkondadele. Olulised on ka paindlikud ja sisukad keeleõppe- ning metoodika alased koolitused, mis arvestavad õpetajate töökoormust ja keeleoskust. Lisaks soovitakse paremaid töötingimusi, sealhulgas väiksemaid klasse ja tugispetsialistide tuge. Õpetajate arvates eestikeelsele õppele ülemineku peaks toimuma koos laiemate ühiskondlike muutustega, sest ainult kool ei suuda

keelekasutust piisavalt mõjutada. Eesti keele kasutus peaks laienema ka igapäevaellu, huviharidusse ja teenustesse, et toetada keelekeskkonna kujunemist. Samuti rõhutati keelepraktika, kultuurikogemuste ja ühtse õppekava tähtsust ülemineku õnnestumiseks.

3.1.8 Ida-Virumaa õpetajate arusaamad sellest, kuidas kooli juhtkond võiks toetada õpetajaid eestikeelsele õppele üleminekul

Vastustest selgus, et õpetajad ootavad, et kooli juhtkond toetaks neid eestikeelsele õppele ülemineku protsessis nii praktiliste vahendite kui ka emotsionaalse toega. Eriti tähtsaks peetakse mõistlikku töökoormust, professionaalset arengu- ja koolitusvõimalust ning õpetajate tunnustamist. Juhtkonna oluline roll on tagada mõistlik töökoormus ja leida viise, kuidas vähendada õpetajate ülekoormust, pakkudes näiteks vähem administratiivseid ülesandeid.

///...Vähem administratiivset tööd, vähem aruannete kirjutamist.../// (Õ11, Õ24, Õ35, Õ38, Õ49)

///... Väiksem tunnikoormus (aga täispalga eest).../// (Õ9, Õ17, Õ19, Õ22, Õ24, Õ27, Õ30, Õ40, Õ41, Õ54, Õ57)

///...Koolijuhtkond võiks toetada ja pakkuda õppimisvõimalusi.../// (Õ3, Õ12, Õ14, Õ17, Õ22, Õ23, Õ24, Õ25, Õ26, Õ32, Õ34, Õ35, Õ37, Õ42, Õ43, Õ46, Õ59, Õ61, Õ73, Õ74)

Õpetajad tunnevad end rohkem motiveerituna ja turvaliselt, kui juhtkond neid kuulab, mõistab ja tunnustab. Emotsionaalne tugi, hea sõna, kiitus ning arvestamine õpetajate vajadustega loovad koolis tugeva ja positiivse õhkkonna, mis aitab üleminekuga paremini toime tulla.

///...Koolijuhtkond tunnustab arengut ja pingutust ka protsessi jooksul.../// (Õ22, Õ24, Õ31, Õ38, Õ64)

Ülemineku edukus sõltub ka sellest, kui selgelt ja järjekindlalt kooli juhtkond kujundab eestikeelset keskkonda. See tähendab nõudeid keelekasutusele koolis, väärtuste selget sõnastamist ja nende eeskujulikku järgimist kogu koolipersonali poolt. Õpetajad soovivad, et informatsioon muudatuste kohta oleks jagatud õigeaegselt. Samuti aitab üleminekule kaasa, kui kogu suhtlus lastevanemate, kolleegide ja õpilastega toimub eesti keeles.

///...Kooli kõik töötajad peavad koolis rääkima eesti keeles.../// (Õ16, Õ50, Õ60, Õ62, Õ70, Õ71)

///...On vaja tagada regulaarne ja sisuline kommunikatsioon, kus jagatakse infot muudatuste kohta õigeaegselt ja läbipaistvalt.../// (Õ23)

Ida-Virumaa õpetajad ootavad kooli juhtkonnalt tuge nii töökorralduslikes kui ka emotsionaalsetes küsimustes eestikeelsele õppele üleminekul. Mõistlik töökoormus, vähendatud bürokraatia, võimalused enesearenguks ja siiras tunnustamine aitavad kaasa õpetajate heaolule ja motivatsioonile. Emotsionaalne tugi ja juhtkonna kaasav suhtumine loovad turvalise ja toetava töökeskkonna, mis suurendab tööga rahulolu. Samuti toetab selge ja järjekindel eestikeelse koolikeskkonna kujundamine õpetajate enesekindlust ning vähendab tööpinget, mis aitab neil paremini keskenduda õpetamisele.

3.1.9 Ida-Virumaa õpetajate arusaamad sellest, mida nad saavad ise teha, et parandada tööga rahulolu seoses üleminekuga eestikeelsele õppele

Paljud õpetajad näevad keeleoskuse parandamises võtmetegurit oma tööga rahulolu tõstmisel. Selleks osaletakse keelekursustel, loetakse eestikeelset erialakirjandust, suhtutakse positiivselt igapäevasesse eesti keele kasutamisse ning välditakse liigselt vene keele kasutamist klassiruumis. Samuti panustatakse keelekeskkonna kujundamisse ka kolleegide ja õpilastega eesti keeles suheldes.

///...Rääkida kolleegide ja õpilastega ainult eesti keeles.../// (Õ3, Õ11, Õ16, Õ56, Õ57)

///...Üks kõige olulisem asi, mida saaksin teha, on oma keeleoskuse pidev arendamine.../// (Õ8, Õ9, Õ15, Õ20, Õ21, Õ24, Õ33, Õ34, Õ66, Õ67, Õ75)

Tööstressi vähendamine ja rahulolu suurendamine sõltuvad paljuski õpetaja oskusest planeerida oma aega, leida puhkamiseks aega ning hoida töö- ja eraelu tasakaalus. Õpetajad tõdevad, et hea ajaplaneerimine aitab paremini toime tulla töökoormusega ning annab jõudu muutustega kohanemiseks.

///...On vaja hoida puhkust ja tööd tasakaalus.../// (Õ12, Õ14, Õ26, Õ32, Õ36, Õ59, Õ68)

Üleminek eesti keelsele õppele toob kaasa ka õpetamismeetodite ja õppematerjalide kohandamist. Paljud õpetajad loovad ise õppematerjale, katsetavad uusi lähenemisi ning otsivad viise, kuidas muuta tunnid keeleliselt sobivaks ja didaktiliselt mõjusaks.

///...Otsin õppematerjale ja kohandan neid, loon mängu ja töölehti.../// (Õ7, Õ21, Õ23, Õ31, Õ40, Õ60)

Mõned õpetajad tunnistasid, et nende tööga rahulolu on muutuste tõttu tugevalt langenud ning nad kaaluvad koolist lahkumist või isegi õpetajatööst loobumist. Mõni õpetaja mainis otseselt karjäärivahetust, mõni lootis tööle minna teise kooli, kus oleks eestikeelsed õpilased või paremad tingimused. Need õpetajad vajavad enim tähelepanu ja tuge, et vältida õpetajakutsest loobumist.

///...Ainuke võimalus – töölt ära minna!.../// (Õ17)

///...Plaanin karjäärivahetust. Ausõna.../// (Õ58)

///...Läheksin hea meelega tööle mõnda teise kooli, kus on eestikeelsed õpilased.../// (Õ38, Õ62)

///...Minu õpetatav aine muutub meie riigis tõrjutuks, seetõttu ei näe ma selle õpetamises perspektiivi.../// (Õ73)

Ida-Virumaa õpetajad toovad tööga rahulolu säilitamiseks välja mitmeid olulisi vajadusi, mis on seotud eestikeelsele õppele üleminekuga. Kõige enam tuntakse puudust sobivatest õppematerjalidest, mis oleksid kohandatud erineva keeletasemega õpilastele ning õpetajatele kergesti kättesaadavad. Samuti soovitakse paindlikumat töökorraldust, väiksemaid klasse, abiõpetajate kaasamist ja rohkem aega ettevalmistusteks. Töökoormuse vähendamine ja toetav koolikeskkond on määrava tähtsusega. Õpetajad ootavad nii riigilt kui ka kooli juhtkonnalt tuge keeleõppe, metoodika, tugispetsialistide ja materiaalse toetuse näol. Samuti tunnetatakse, et riigi toetus peaks laienema ka väljaspoole kooli – näiteks huvihariduse, teenuste ja kogukondliku keelepraktika kaudu. Õpetajad panustavad ka ise oma tööga rahulolusse, täiustades pidevalt keeleoskust, kohandades õppematerjale ja hoides tasakaalu töö ja isikliku elu vahel. Positiivne suhtumine ja koostöö kolleegidega aitab muutustega paremini toime tulla. Samas ei saa eirata, et mitmed õpetajad tunnevad väsimust ja kaaluvad töölt lahkumist, kuna tunnevad end üksi jäetuna ja ülekoormatuna.

3.2 Arutelu ja järeldused

Magistritöö eesmärk oli selgitada välja peamised Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutavad tegurid ning nende seosed eestikeelsele õppele üleminekuga.

Esimesele uurimisküsimusele (*Millised peamised tegurid mõjutavad Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu toetudes saadud tulemustele?*) on saadud järgmised tulemused.

Tööga rahulolu uuringu teoreetilise aluse moodustasid eelkõige Herzbergi kahe faktori teooria, Ice'i isiklike ja organisatsiooniliste muutujate käsitus ning Locke'i tööga rahulolu mõjutegurite raamistik. Uuringu tulemused on mitmes aspektis kooskõlas tööga rahulolu teooriatega. Herzbergi teooria kohaselt jagunevad tööga rahulolu mõjutajad kaheks: hügieenifaktorid ja motivatsioonifaktorid. Uuringust selgub, et õpetajad on üldiselt rahul oma töötasuga ja mõistavad töötasusüsteemi toimimist, kuid ei pea seda motiveerivaks – see kinnitab Herzbergi väidet, et palk on hügieenifaktor. Samuti tunnetavad õpetajad tuge kooli juhtkonnalt ja häid töötingimusi, mis aitavad vältida rahulolematust, kuid ei pruugi iseenesest suurendada motivatsiooni.

Motivatsioonifaktorite osas selgus uuringus tugev sisemine motivatsioon. Õpetajad tunnevad, et neil on piisavalt vabadust ja iseseisvust õppeprotsessi juhtimisel, nende töö pakub väljakutseid ning nad tajuvad end pädevatena. Need tegurid loovad töö tähendusrikkuse ja rahulolu, mis on Herzbergi teooria keskmes. Ice'i mudel täiendab seda vaadet, tuues esile nii organisatsioonilised kui ka isiklikud muutujad. Uuringus kajastuvad selgelt mõlemad, töötingimused, juhtkonna tugi ja kolleegide vaheline koostöö esindavad organisatsioonilisi tegureid, samas kui enesetäiendamine, sisemine motivatsioon ja pädevustunne viitavad isiklikele teguritele, mis toetavad õpetajate rahulolu ja pühendumust.

Locke'i teoreetilised seisukohad rõhutavad töö tähendust, õiglast palka, häid suhteid kolleegide ja juhtkonnaga ning arenguvõimalusi. Uuringu tulemused kinnitavad neid aspekte: õpetajad tunnevad, et nende töö on tähendusrikas, nad hindavad koostööd kolleegidega ja tunnevad, et juhtkond toetab nende professionaalset arengut. Samas toob uuring esile ka teatud lahknevusi või täiendavaid aspekte, mida klassikalised teooriad vähem käsitlevad – näiteks lapsevanemate sekkumine, administratiivsed ülesanded ja ajasurve, mis on õpetajate jaoks olulised stressiallikad. Need tegurid viitavad vajadusele ajakohastada tööga rahulolu käsitlusi, et paremini mõista tänapäevase õpetajatöö keerukust.

Uuringu tulemused näitavad, et märkimisväärne osa vastanutest tunneb, et nende töökoormus põhjustab liigset vaimset pinget. See tulemus on kooskõlas Kennelmäe-Geerts & Noorkõiv (2023) uuringuga, kus õpetajate madala heaolu üheks peamiseks põhjuseks nimetati just liigset töökoormust. Samuti kinnitab see seost WHO (2024) käsitlusega, mille kohaselt stressi mõju vaimsele healole on oluline – liigne pinget takistab võimekust töö ja stressiga toime tulla, seega mõjutab negatiivselt õpetajate motivatsiooni ja rahulolu. Samuti paljud vastajad ei tunne, et neil oleks piisavalt aega puhata ja taastuda. See on riskikoht, arvestades Heinvere ja Poopuu (2021) rõhu asetust taastumise vajalikkusele kui ühele vaimse heaolu tugisambale. Kui õpetajatel puudub piisav võimalus puhata, takistab see positiivsete emotsioonide, nagu rõõmu ja rahulolu, kogemist ning suurendab läbipõlemise riski. Positiivse aspektina ilmneb aga, et enamik Ida-Virumaa õpetajatest tajub kooli juhtkonna hoolimist nende vaimsest tervisest. Heinvere ja Poopuu (2021) on oma uuringus rõhutanud usaldusväärsete ja toetavate suhete tähtsust vaimse heaolu kontekstis. Juhtkonnapoolne hoolimine võib luua sotsiaalse toe võrgustiku, mis aitab õpetajatel paremini toime tulla tööalaste väljakutsetega ja suurendada nende vaimset vastupidavust.

Kuigi õpetajad kogevad stressi, väidab enamik neist, et nad suudavad sellega toime tulla. See võib viidata sellele, et neil on teatud toimetulekumehhanismid või piisav kogemus stressi juhtimiseks. Samas võib see olla näiline tugevus, sest nagu Kaveramma & Lijeesh (2020) toovad esile, võib krooniline stress viia läbipõlemiseni isegi siis, kui inimene tunneb ajutiselt, et tuleb toime. Lisaks on osad vastajad märkinud, et füüsiline keskkond on kurnav, see ühtib Terasmaa & Talussaar (2022) tähelepanekuga, et kehvad töötingimused võivad süvendada stressi mõju füsioloogilisel tasandil.

Valdav osa õpetajatest usub, et nad saavad edukalt oma tööga hakkama, mis toetab Moé et al. (2010) seisukohta, et õpetajate tööga rahulolu on tihedalt seotud enesetõhususega. Bandura (1997, 2006) rõhutas, et inimesed, kes usuvad oma võimesse teatud tegevusi edukalt ellu viia, on püsivamad, motiveeritumad ja suudavad paremini stressi juhtida. Uuringu tulemused näitavad, et õpetajad tunnevad, et on suutelised oma tööga hakkama saada, mis viitab nende kõrgele enesetõhususele ja seeläbi ka võimalikule rahulolule tööga.

Üle poole vastajatest leiab, et nad suudavad kiiresti kohaneda muutustega õpetajatöös, ning enamus täiendab pidevalt oma teadmisi. See ühtib Haridus- ja Teadusministeeriumi (2022) kirjeldatud ootustega 21. sajandi õpetajale – olla paindlik, loov, koostöövõimeline ja võimeline pidevalt õppima. Allinderi (1994) uuringust ilmneb, et just sellised kirglikud

õpetajad, kes näevad väärtust enesearengus ja uute võimaluste otsimises, saavutavad paremaid tulemusi ning tunnevad suuremat tööga rahulolu.

Enamik Ida-Virumaa õpetajaid peab oma haridust piisavaks ning väärtustab ka täienduskoolitusi, mis ühtib Krull jt (2013) väitega, et õpetaja tööks on vajalik nii teoreetiliste kui ka praktiliste teadmiste kombinatsioon. See, et õpetajad tajuvad oma ettevalmistust piisavana, kinnitab, et nende hariduse omandamisel on olnud just selline tasakaal. Taimalu ja teised (2020) järgi kujuneb õpetaja professionaalsus mitte ainult formaalsest haridusest, vaid ka kutseoskuste omandamisest töökohal ning koostööst kolleegidega. Õpetajad tajuvad täiendõppe arenguvõimalusi kasulikuna oma oskuste täiendamisel ja töö paremaks tegemisel, mis omakorda toetab õpetaja professionaalset arengut. Märkimisväärne osa õpetajatest tunneb, et töökoormus takistab neil täiendkoolitustel osalemist. See ühineb Wood (2024) väitega, et tihti töökoormus ning ajakava ülekoormus raskendab osaleda täiendõppes, ning on vaja paindlikumaid ja praktilisemaid arenguvõimalusi.

Ryan ja Deci (2000, 2005), Valk 2016, Karu 2020, Dilekçi 2022 ühine arusaam rõhutab, et autonoomia kui üks psühholoogilistest baasvajadustest on sisemise motivatsiooni ja tööga rahulolu alus ning see kajastub ka saadud tulemustes, kus enamik õpetajaid tajub oma töös suurt iseseisvust ja vabadust otsustada. Saadud andmed näitavad, et kuigi enamik õpetajaid peab töötasusüsteemi arusaadavaks ja osa neist tunneb ka rahulolu oma palgaga, ei ole töötasu nende jaoks peamine motiveeriv tegur – see ühtib Taimalu jt (2020) väitega, et õpetaja palgaga rahulolu mõjutab tööga rahulolu, kuid mitte oluliselt ametis püsimise kavatsust. Samuti saadud andmete põhjal võib järeldada, et õpetajate tajutav väärtuste ühtsus kooli kollektiivis on kõrge, mis ühtib Valk (2016) arusaamaga, et töö tähendus ja väärtustamine kujuneb eelkõige koostöö ja sisulise tagasiside kaudu – kui õpetajad tunnevad, et nende väärtused on kooskõlas kooli väärtustega, on nad ka rohkem kaasatud ja rahul oma tööga.

Koolijuhtkonna toetus mängib olulist rolli õpetajate tööga rahulolus, mis kajastub ka saadud andmetes. Üldiselt on õpetajate hinnangud koolijuhtkonna toetusele positiivsed, mis ühtib Herzbergi (1959) kahefaktori teooria põhimõttega, mille kohaselt võivad juhtide juhtimisstiil ja toetus mõjutada tööga rahulolu kas positiivselt või negatiivselt. Koolijuhtide toetus õpetajate professionaalsele arengule, mis ilmneb ka saadud tulemustest, et suur osa õpetajatest tunneb juhtkonna tuge oma arengus, kajastub Ertürki (2021) uurimistöös, kus ta

toob välja, et koolijuhtkond peaks toetama õpetajaid mitte ainult tööülesannete täitmisel, vaid ka professionaalses kasvus ja arenduses. Ertürk rõhutab ka, et koolikeskkonnas, kus õpetajad saavad töötada rahulikult ja kus nende ideid arvestatakse, on nad rohkem rahulolevad ja motiveeritud. Terpet ja Tuna (2015) uuring toob välja tugeva ja positiivse seose juhtimisstiilide ja tööga rahulolu vahel, sama kajastub ka saadud tulemustes, kuna õpetajad tunnevad end koolijuhtkonna poolt toetatuna. Siiski ilmneb ka teatud kitsaskohti – vähene osa õpetajatest ei tunne end toetatuna ega saa piisavat tuge, mis viitab sellele, et mitte kõik õpetajad ei koge koolijuhtkonna toetust ühtlaselt. See võib viia Gordon (2006) kirjeldatud olukorrani, kus koolijuhtkonna tugi puudub ja õpetajad võivad tunda, et nende vajadused jäävad rahuldamata.

Kolleegidevahelised suhted on õpetajate tööga rahulolu oluline komponent, nagu ilmneb ka uuringu tulemustest, kus õpetajad hindavad oma suhteid kolleegidega kõrgelt. Väga suur osa õpetajatest tunneb, et nad töötavad tihedas koostöös oma kolleegidega ja jagavad ideid ning parimaid praktikaid. Positiivne hinnang koolikultuurile, kus õpetajad üksteist toetavad, kajastab tugevat sisekultuuri, mis soosib koostööd ja kuuluvustunnet. Tulemused viitavad sellele, et head suhted kolleegidega suurendavad õpetajate tööga rahulolu ja kuuluvustunnet, mis on kooskõlas Poom-Valickise (2024) seisukohaga, et positiivne koolikultuur, kus õpetajad saavad üksteist toetada, aitab tööga rahulolu suurendada. Wood (2024) tõstab esile, et õpetamine on koostööl põhinev amet, kus õpetajad saavad tohutult kasu ideede, strateegiate ja parimate praktikate vahetamisest kolleegidega. See tõdemus kajastub ka saadud tulemustes, kus õpetajad peavad koostööd oma igapäevases töös tavapäraseks ja hindavad kolleegide vahelisi suhtlemisvõimalusi. Koostöö kui protsess, nagu Slabina (2017) toob esile, aitab õpetajatel tunda suuremat kuuluvus- ja meeskonnatööd, mis on samuti oluline tööga rahulolu allikas.

Õpetajate suhted lapsevanematega on haridussüsteemis keeruline ja mitmetahuline valdkond, mis mõjutab õpetajate tööga rahulolu ja kuuluvustunnet. Tulemused viitavad sellele, et õpetajad hindavad lapsevanematega suhtlemist kui olulist koostöö vormi, kuid samas esineb ka negatiivseid kogemusi, mis võivad mõjutada nende töökoormust ja stressitaset. Väga suur osa õpetajatest tunneb, et lastevanemate suurenenud sekkumine võib lisada töökoormust ja pingeid, mis viitab sellele, et vanemate osalus ei ole alati positiivne, nagu ka Lindvest (2024) toob esile, et liiga suur lapsevanemate sekkumise tulemusena võib olla õpetajal liigne stress ja väsimus. Samuti on märgata, et õpetajad on sageli sunnitud tegelema probleemidega, mis on seotud lastevanemate kriitika või isegi kiusamisega, nagu

Plooman (2023) ja Raudla (2024) on välja toonud. Oluline on ka, et kool pakub tuge lapsevanematega koostöö tegemisel, mis on nähtav ka uuringu tulemustes, kus suur osa õpetajatest tunneb, et kool aitab lahendada konflikte ja pakub tuge. See on kooskõlas Kaasiku (2024) seisukohaga, et õpetajad peaksid saama tuge oma kooli poolt, et suudaksid tulla toime lapsevanemate nõudmistega ja probleemidega, mis võivad nende töökoormust ja motivatsiooni mõjutada. Mõned õpetajad on tõdenud, et on kogenud kiusamist lapsevanemate poolt ning see tähendab, et suhted lapsevanematega võivad põhjustada õpetajates ka negatiivseid kogemusi, näiteks kiusamist või liialdatud kriitikat, nagu Hornby (2000) ja Raudla (2024) on maininud, võivad need probleemid tõsiselt mõjutada õpetajate vaimset ja füüsilist heaolu.

Õpetajate vastused peegeldavad selgelt Viik (2024) seisukohta, mille kohaselt aeg on õpetaja kõige kriitilisem ressurss. Uuringust nähtuv ajasurve – alates tööülesannete rohkuse tõttu tekkinud ajapuudusest kuni väljaspool tööaega tehtava tööni – kinnitab, et õpetajate töökoormus sageli ületab ametlikult ettenähtud 35 töötundi nädalas. See viitab süsteemsele probleemile, kus õpetajad peavad puhkuse ja isikliku elu arvelt täitma ülesandeid, mis peaksid mahtuma tööaega, mis omakorda viib kroonilise väsimuse ja tööga rahulolu languseni, nagu on kirjeldanud Maas jt (2021). Uuringu tulemused näitavad, et suur osa õpetajatest ei pea oma koolijuhte ebarealistlike nõudmistega esitajateks, mis ei ühti Howard ja Jonsoni (2002) seisukohtadega kus koolijuhtide poolt seatud ebarealistlikud tähtajad on üheks stressiallikaks. Õpetajate arvamus, et vähem administratiivset tööd suurendaks tööga rahulolu, on otseselt kooskõlas Helm ja Fazackerley (2024) seisukohaga, et õpetajate töögraafikud peaksid sisaldama teadlikult kaitstud aega tööde hindamiseks ja tundide ettevalmistamiseks. Praegu uuringust nähtav ülekoormus viitab sellele, et selline aeg puudub või kulub muudele ülesannetele, mis viib stressi ja läbipõlemiseni. Samuti kinnitab õpetajate nõusolek väitega, et hea ajaplaneerimine aitab stressi vähendada, Böhm jt (2024) uurimustulemusi, mille kohaselt hästi struktureeritud tööaeg ja tasakaalus tööülesanded suurendavad tööga rahulolu ning aitavad õpetajatel keskenduda õpetamisele. See viitab vajadusele suurendada õpetajate autonoomiat ja oskusi ajakasutuse juhtimisel ning ümber korraldada kooli sisemised protsessid, et õpetajad saaksid oma aega tõhusamalt kasutada. Viik'i (2024) seisukoht, et õpetajad on sunnitud töötama öötundidel või nädalavahetustel, leiab kinnitust uuringutulemustes, kus suur osa õpetajatest tunnistab, et nende tööaeg ei kata kõiki ülesandeid. See kinnitab, et õpetajad vajavad selget, struktureeritud tööaega ja

paindlikke töötingimusi, et vähendada stressi ja kurnatust ning ennetada läbipõlemist, nagu rõhutavad ka Skaalvik ja Skaalvik (2011).

Uuringutulemused kinnitavad mitmete varasemate teadustööde järeldusi, mis seovad klassis valitseva distsipliini taseme õpetajate tööga rahuloluga. Nagu Frenzel jt (2011) on rõhutanud, suurendab kord ja distsipliin klassis õpetajate rahulolu, kuna see võimaldab keskenduda oma põhiülesandele, õpetamisele, ning vähendab emotsionaalset koormust. Õpetajad, kes kogevad distsipliiniprobleeme võivad tunda ka suuremat rahulolematust oma tööga. See ühtib ka Buckmani ja Pittmani (2021) väitega, et positiivne klassikeskkond ja konstruktiivsed käitumisstrateegiad toetavad õpetaja heaolu ning vähendavad stressi.

Samas on murettekitav, et märkimisväärne osa õpetajatest on kogenud õpilaste poolset solvamist. See tulemus haakub Valki (2016) ning Kivestu-Rotella (2023) käsitlustega, mille kohaselt verbaalne väärkohtlemine ja distsipliiniprobleemid on Eesti koolides sagedased ning mõjutavad negatiivselt koolikeskkonda ja õpetajate püsivust haridussüsteemis. Just viimasega seondub otseselt ka tööga rahulolu: kui õpetajad tunnevad end klassis ohustatuna või austuseta, väheneb nende motivatsioon ja suureneb kurnatus. Uuringutulemustes kajastub ka vajadus tugisüsteemide järele. Nagu Kivestu-Rotella (2023) märgib, on õpetajate parem toimetulek klassi distsipliiniga seotud selgelt olemasolevate tugistruktuuridega koolides, seal, kus töötavad abiõpetajad ja tugispetsialistid.

Uuringu tulemustest selgub, et paljud õpetajad tunnevad liigset töökoormust, mis põhjustab vaimset pinget ja takistab piisavat puhkust, suurendades läbipõlemise riski. Samal ajal tajuvad enamik õpetajatest koolijuhtkonna hoolivust ja toetust, mis aitab kaasa vaimsele vastupidavusele ja rahulolule. Kuigi stressi kogetakse, usuvad paljud, et saavad sellega hakkama, ent krooniline stress võib siiski pikemas plaanis kahjustada heaolu. Positiivse aspektina hindavad õpetajad kõrgelt oma suhteid kolleegidega ning koostöövalmidust, mis toetab tugevat koolikultuuri ja tööga rahulolu. Füüsiline töökeskkond on mõnede õpetajate hinnangul väsitav ning distsipliiniprobleemid klassis vähendavad töömotivatsiooni. Enamus õpetajatest tunneb end pädevana ja tajub kõrget enesetõhusust, mis toetab tööga rahulolu ja motivatsiooni. Samuti väärtustatakse täiendkoolitusi, kuid töökoormus piirab osalemisvõimalusi. Õpetajad tunnevad, et neil on töös piisavalt iseseisvust, kuid töötasu ei ole peamine motiveeriv tegur. Ajasurve on oluline probleem – õpetajad töötavad tihti väljaspool tööaega, mis viitab vajadusele tööaja ümberkorralduse järele. Suhted lapsevanematega on olulised, kuid võivad olla ka stressiallikaks, eriti kui sellega kaasneb

kriitika või kiusamine. Tugisüsteemide, nagu abiõpetajate ja tugispetsialistide olemasolu, aitab paremini toime tulla klassi probleemidega ja vähendab õpetajate koormust. Uuring kinnitab, et õpetajate tööga rahulolu ja vaimne heaolu sõltuvad mitmest tegurist, nagu töötingimused, juhtkonna ja kolleegide toetus, autonoomia ja professionaalsed arenguvõimalused.

Sellest järeldub, et õpetajate tööga rahulolu sõltub mitmest tegurist, sealhulgas töökoormusest, töökeskkonnast, kolleegide ja juhtkonna toest ning võimalusest enesetäiendamiseks. Kuigi õpetajad tunnevad end pädevate ja motiveeritutena, mõjutavad liigsed tööülesanded, ajasurve ja distsipliiniprobleemid negatiivselt nende tööga rahulolu. Tugevad suhted kolleegide ja toetavad tugistruktuurid aitavad tasakaalustada stressi ning toetavad õpetajate vastupidavust ja rahulolu.

Teisele uurimisküsimusele (*Kuidas on mõjutanud Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu üleminek eestikeelsele õppele?*) on saadud järgmised tulemused.

Uurimistulemused näitavad, et üleminek eestikeelsele õppele on mõjutanud Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mitmel viisil. Kuigi muutus esitab uusi nõudmisi, on paljud õpetajad kogunud sisemist motivatsiooni, tunnetanud kolleegide ja juhtide tuge ning näevad keeleoskuse arendamist kui võimalust areneda õpetajana. See ühtib otseselt õpetaja professionaalse arengu käsitlusega (Krull *et al.*, 2013; Taimalu *et al.*, 2020), mille kohaselt on tööalane areng üks tähtsamaid tegureid õpetaja enesetõhususes ning tööga rahulolu kujunemisel. Teiselt poolt aga mõjutavad tööga rahulolu negatiivselt suurenenud töökoormus ja sellega kaasnev stress – ligi pooled õpetajatest tunnetavad pingete kasvu. Kaveramma & Lijeesh (2020) toovad välja, et tööstress on tasakaalutus tööalaste ja isiklike nõudmiste vahel. Stressi pikaajaline kuhjumine võib omakorda viia läbipõlemiseni (WHO, 2019). Võrdlus TALIS 2018 uuringuga kinnitab, et Ida-Virumaa õpetajate seas on kasvanud tööalane stress, suurenenud on administratiivsete ülesannete koormus ning sagenenud negatiivsed suhted õpilastega. Need muutused viitavad õpetajate emotsionaalse koormuse suurenemisele. Lisaks on langenud koostöö kolleegidega, vähenenud töökoha kindlustunde tajumine ning üldine tööga rahulolu.

Vaatamata sellele, et õpetajatel 2024. aastal toimus palga alammäära tõus 1820 euronit ning lisaks saavad Ida-Virumaal õpetajad alates 2023. aasta septembrist suuremat töötasu (palgalisa suurus on üldhariduskooli õpetajale täistööajaga töötamisel 910 eurot kuus)

(Haridus- ja Teadusministeerium, 2025) on jätkuvalt oluliseks rahulolematuse allikaks madal palgatase, mis ei kata lisatööd ega toeta piisavalt nende pingutusi, kuid võrreldes TALIS 2018 uuringuga, on rahulolu palgaga õpetajate seas siiski tõusnud. Lisaks tuntakse puudust eesti keelsetest õppematerjalidest, mis raskendab õppe läbiviimist ning mõjutab õpetaja enesekindlust ja rahulolu töö kvaliteediga. Puudulik koostöö lapsevanematega ning vähene kogukonnasisene keelekeskkond süvendavad tunnet, et kool on üleminekul üksi jäetud. Seega võib järeldada, et kuigi õpetajatel on valmisolek ja sisemine soov muutustega kohaneda, on tööga rahulolu langenud eelkõige toetuse ja ressursside puudulikkuse tõttu.

Samuti võrreldes TALIS 2018 uuringuga on selge, et seitse aastat on toonud muutusi õpetajate tööelus, kuid need muutused ei ole ainult positiivsed. Kuigi rahulolu palgaga on Ida-Virumaa õpetajate seas märkimisväärselt tõusnud ja suurem osa õpetajatest tunneb heameelt oma koolis töötamise üle, ei ole see automaatselt kandunud üle üldisele tööga rahulolule. Üldise rahulolu langus viitab, et õpetajate heaolu ei sõltu üksnes majanduslikest teguritest, vaid ka paljudest teistest teguritest. Töökoormuse osas on toimunud märgatav muutus. Vähenenud on nende õpetajate osakaal, kes töötavad üle 35 tunni nädalas. See võib tähendada, et on astunud samme töökoormuse tasakaalustamiseks, mis omakorda võib aidata õpetajatel paremini ühitada töö- ja eraelu. Samas on suurenenud Ida-Virumaa õpetajate seas tööalane stress ja administratiivsete ülesannete koormus, mis näitab, et õpetajad tunnevad endiselt suurt survet. Tööalase stressi tõus võib viidata tööga rahulolematusele, kuna kõrge stressitase võib negatiivselt mõjutada õpetajate tervist, motivatsiooni ja seeläbi ka õppetöö kvaliteeti. Üheks võimalikuks stressi allikaks võib olla administratiivsete ülesannete märkimisväärne suurenemine, mis võtab õpetajatelt aega sisulise pedagoogilise töö arvelt.

Lisaks tööalasele stressile on oluliselt kasvanud ka õpetajate kokkupuuted õpilastepoolse solvamisega. See nähtus viitab potentsiaalsetele probleemidele koolikeskkonnas, õpilaste käitumises ja võib-olla ka õpetajate autoriteedi muutumises. Solvamise kogemused võivad vähendada õpetajate enesekindlust ja vähendada turvatunnet töökeskkonnas. Töökollektiivi sotsiaalsed suhted on teatud määral muutunud, nii õpetajate vaheline koostöö kui ka vastastikune toetus on mõnevõrra vähenenud, mis võib viidata meeskonnavaimu nõrgenemisele või sisekliima pingestumisele ning võib mõjutada negatiivselt ideede vahetust, üksteiselt õppimist ja ühtse meeskonnana tegutsemist. Samas on töökoha kindlustunde vähenemine märkimisväärne, mis võib tekitada ebakindlust tuleviku suhtes.

Hoolimata nendest negatiivsetest arengutest on siiski oluline märkida, et soov oma kooli vahetada ei ole oluliselt kasvanud ja valmisolek oma kooli teistele soovitada on isegi suurenenud. Samuti naudivad õpetajad oma koolis töötamist rohkem kui varem. Need näitajad viitavad, et hoolimata väljakutsetest on paljudel õpetajatel siiski positiivne side oma töökohtadega.

Võrdlus Plooman (2023) magistr töö tulemusega näitavas samas positiivset muutust õpetajate ja lapsevanemate suhetes. Lapsevanemate poolne kiusamiskogemuste märgatav vähenemine viitab sellele, et vähemalt selles aspektis on suhted paranenud ning Ida-Virumaa õpetajate töö on muutunud vähem konfliktseks. Samuti võrdlus Lutsoja jt (2021) rahuloluküsitluse andmetega ilmnes Ida-Virumaa õpetajate autonoomia ja enesetõhususe tajumise vähenemine. Õpetajad tunnevad end 2025. aasta uuringus vähem pädevatena ning vähem toetatuna, mis võib olla seotud haridusreformiga ja sellega kaasnevate uute ootustega. Samuti on langenud rahulolu koolikeskkonnaga, mis võib avaldada mõju tööga rahulolule.

Võrreldes Eesti ja Läti üleminekut vastavalt eesti- ja lätikeelsele haridusele, mis on toimunud erinevas tempos ja erinevate lähenemistega, võib leida mitmeid väljakutseid ja kogemusi mis on sarnased. Argus ja teised (2025) oma artiklis kirjeldavad mitmeid probleeme, millega on Läti kokku puutunud seoses üleminekul lätikeelsele õppele ning paljud tulemused kattuvad ka magistr töö uuringu tulemustega. Nii Eesti kui ka Läti õpetajad tunnevad tugevat sisemist motivatsiooni ja soovi kohaneda muutustega. Uuringud näitavad, et õpetajad soovivad arendada oma keele- ja õpetamisoskusi ning tajuvad koolijuhtide ja kolleegide toetust. See loob positiivse meeskonnatunde ja aitab säilitada professionaalset enesetõhusust. Samas on üleminekul mitmeid takistusi, mis mõjutavad õpetajate tööga rahulolu ja reformi üldist tõhusust. Nii Eestis kui Lätis on üheks suurimaks mureks suurenenud töökoormus ja sellest tulenev stress. Õpetajad peavad toime tulema eri tasemel keeleoskusega õpilastega, looma sobivaid õppematerjale ja rakendama uusi metoodikaid, mis nõuab palju aega ja vaeva. Oluliseks probleemiks on ka õppematerjalide nappus riigikeeles. See raskendab kvaliteetse õppetöö läbiviimist ning mõjutab õpetajate enesekindlust ja rahulolu. Kuigi üldpilt on sarnane, erinevad riigid ülemineku ulatuses ja suhtumises. Lätis on reformi ellu viidud kiiremas tempos – üleminek toimub mitmes klassis korraga, samas kui Eestis toimub see järk-järgult kahe klassi kaupa. Läti haridussüsteem on keelekasutuses ka rangem: näiteks püütakse piirata vene keele kasutamist isegi vahetundides

ning kavas on vene keel võõrkeelena koolidest üldse eemaldada. Eestis sellist keelepoliitilist rangust ei ole kehtestatud.

Uurimistulemused näitavad, et üleminek eestikeelsele õppele on mõjutanud Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mitmetahuliselt. Paljud õpetajad tunnevad sisemist motivatsiooni ja näevad keeleõpet arenguvõimalusena, mida toetavad koolijuhid ja kolleegid. Samas on sagenenud tööalane stress ning suurenenud administratiivne koormus, mis mõjutab negatiivselt õpetajate heaolu. Õpetajad kogevad rohkem solvamist õpilaste poolt ning koostöö kolleegidega on mõnevõrra nõrgenenud, viidates pingetele töökeskkonnas. Vaatamata palgatõusule ja töökoormuse mõningasele vähenemisele ei ole see piisav, et katta kasvavaid ootusi ja pinget. Õpetajad tunnevad puudust eesti keelsetest õppematerjalidest ning kogevad vähest tuge lapsevanematelt ja kogukonnalt. Kuigi tööalane rahulolu tervikuna on langenud, on mitmed õpetajad säilitanud positiivse suhtumise oma kooli ning soovivad seda ka teistele. Võrdluses teiste riikidega, nagu Läti, ilmnevad sarnased väljakutsed, kuid ka erinevused keelepoliitika rakendamises.

Sellest järeldub, et kuigi palgatõus ja töökoormuse vähendamine on parandanud mõningaid töötingimusi, ei ole need muutused suutnud tasakaalustada üleminekul kaasnevat stressi ja emotsionaalseid raskusi. Õpetajate tööga rahulolu sõltub oluliselt ka sotsiaalsest toetusest, koostööst ja töökorraldusest, mis on praegu Ida-Virumaal nõrgenenud. Seetõttu on oluline keskenduda lisaks majanduslikele tingimustele ka tugisüsteemide tugevdamisele ja töökeskkonna parandamisele.

Kolmandale uurimisküsimusele (*Milliseid muudatusi seoses üleminekul eestikeelsele õppele näevad Ida-Virumaa õpetajad, mis tõstaks nende rahulolu oma tööga*) on saadud järgmised tulemused.

Uuringu tulemused näitasid, Ida-Virumaa õpetajad toovad esile mitmeid muudatusi, mis on vajalikud nende tööga rahulolu parandamiseks seoses üleminekul eestikeelsele õppele. Kõige olulisemad muudatused puudutavad töökoormuse vähendamist ja õpetajate jaoks sobivate töötingimuste loomist. Paljuski on üleminek eestikeelsele õppele seotud suurema ettevalmistusajaga, mistõttu õpetajad ootavad, et neil oleks rohkem aega õppematerjalide kohandamiseks. Viik (2024) rõhutab, et õpetaja aeg on kõige kriitilisem ressurss ja selle nappus on krooniline probleem ning õpetajad on sageli üle töötanud ja ajapuudus viib kurnatuseni, mis omakorda mõjutab õpetajate tööga rahulolu. Seda kinnitavad ka Skaalvik

& Skaalvik (2011) uuringud. See, et õpetajad rõhutavad töökoormuse vähendamise ja sobivate töötingimuste vajadust, peegeldab otseselt nende tööga rahulolu, kuna suurenenud ettevalmistusaeg ja ajapuudus tekitavad stressi ning mõjutavad tööga rahulolu negatiivselt. Ilma piisava toeta ja paindliku töökorralduseta võib töökoormuse kasv viia väsimuse ja rahulolematuse suurenemiseni. Seda kõike toetaks väiksem töökoormus, näiteks vähem õpilasi klassis või väiksem tundide arv. Samuti on oluline abiõpetajate kaasamine mitte ainult algklassides, vaid ka vanemates klassides, et toetada õpilaste erinevaid keeletasemeid ja tagada individuaalne lähenemine. Väiksem töökoormus ja abiõpetajate kaasamine aitavad õpetajatel paremini keskenduda iga õpilase vajadustele, mis omakorda suurendab nende tööga rahulolu ja vähendab stressi. Lisaks on õpetajad mures sobivate õppematerjalide puudumise pärast. Üleminek eeldab mitmeid kohandusi õpikutes, töölehtedes ja digimaterjalides, et need sobiksid erineva keeletasemega õpilastele. Paljud õpetajad rõhutavad vajadust, et õppematerjalide koostamine ei peaks olema vaid akadeemikute ülesanne, vaid õpetajad peaksid olema kaasatud meetodiliste töövahendite loomisesse, et tagada nende praktilisus ja arusaadavus. Sobivate õppematerjalide puudumine suurendab õpetajate töökoormust ja vähendab nende tööga rahulolu, kuna materjalide kohandamine erinevate keeletasemete jaoks nõuab palju aega ja energiat. Õpetajate kaasamine õppematerjalide loomisse võiks parandada nende praktilisust ning tõsta õpetajate tööga rahulolu.

Toetava töökeskkonna loomine kolleegide koostöö ja ühiste arutelude kaudu, samuti tugispetsialistide (nt psühholoogid, eripedagoogid) kaasamine on samuti olulised aspektid, mis aitaksid õpetajatel oma tööd rahulikumalt ja suurema kindlusega teha. Samuti rõhutatakse koostöö olulisust. Õpetajad soovivad tihedamat koostööd kolleegidega, et jagada parimaid praktikaid ja õppida üksteiselt. Kolleegide vahelise toetusvõrgustiku loomine on oluline, et õpetajad saaksid üksteist aidata ja jagada oma kogemusi. Seda kinnitavad Slabina (2017) ja Poom-Valickis (2024), rõhutades, et õpetajate vaheline koostöö aitab kaasa õpetajate tööga rahulolule, sest loob kuuluvuse ja koostöö tunde. Toetav töökeskkond ja tihe koostöö kolleegide vahel aitavad vähendada õpetajate stressi ning suurendada tööga rahulolu, luues turvalisema ja motiveerivama õhkkonna. Tugispetsialistide kaasamine ja toetusvõrgustiku tugevdamine võimaldavad õpetajatel paremini toime tulla töö keerukusega ning tunda end oma rollis kindlamalt.

Ida-Virumaa õpetajad peavad riigi rolli väga oluliseks, et tagada ülemineku sujuvus ja õpetajate toimetuleku tagamine. Üks esimesi ja olulisemaid soovide on riigi rahaline toetus. Paljud õpetajad leiavad, et riik peaks tagama täiendavaid rahalisi vahendeid, et katta õpetajate täiendkoolitusi, keeleõppeprogramme ja õpikute ning õppevahendite täiendamise kulusid. Krull ja teised (2013) ning Taimalu ja teised (2020) toovad välja, et õpetaja vajab teoreetilisi ja praktilisi teadmisi ning kutseoskused arenevad koolituste kaudu. Robinson (2019) toob välja, et õpetaja professionaalne areng on kasulik mitte ainult õpetajale, vaid parandab ka õpilaste tulemusi. Riigi rahaline toetus on õpetajate jaoks võtmetähtsusega, sest see võimaldab katta üleminekuga seotud lisakulusid ning toetab nende professionaalset arengut ja keeleõpet. Selline toetus aitab vähendada õpetajate finantskoormust ja suurendab nende motivatsiooni muutustega toime tulla. Samuti soovitakse, et riik korraldaks rohkem praktikale orienteeritud koolitusi, kus õpetajad saaksid oma pedagoogilisi- ja keeleoskusi täiendada, et nad suudaksid tõhusalt õpetada eesti keeles. Praktikale orienteeritud koolitused aitaksid õpetajatel omandada vajalikke oskusi ja enesekindlust, mis on ülemineku edukaks läbiviimiseks eestikeelsele õppele hädavajalikud. Lisaks haridussüsteemi muudatustele on Ida-Virumaa õpetajad välja toonud, et suurimaks probleemiks on piirkonnas puuduv eestikeelne igapäevane keskkond. Õpetajad rõhutavad, et keeleõpe ei piirdu ainult kooliga, vaid vajab laiemat toetamist ka väljaspool kooli, näiteks huvihariduse valdkonnas. Samuti on oluline korraldada rohkem üritusi ja tegevusi eesti keeles, et luua noortele võimalusi keele omandamiseks ning arendamiseks igapäevaelus. Riik peaks panustama sellistele algatustele, et toetada kõiki eluvaldkondi, kus noored saaksid harjuda eestikeelse suhtluskeskkonnaga. Igapäevase eestikeelse keskkonna puudumine tähendab, et keeleõpe koolis jääb sageli eraldiseisvaks, mis piirab õpilaste võimalusi keelt loomulikult ja sujuvalt omandada. Laiem toetus väljaspool kooli, näiteks huvihariduses ja keelekeskkonda rikastavate tegevuste kaudu, aitaks tugevdada keeleoskust ning suurendada õpilaste motivatsiooni eesti keeles suhtlemiseks. Riigi panus sellistesse algatustesse on seetõttu oluline, et luua terviklik ja toetav keskkond, mis aitab keele omandamist siduda igapäevaeluga ja toetab kultuurilist integreerumist.

Samuti on Ida-Virumaa õpetajate jaoks tähtsal kohal kooli juhtkond, kes tagab sujuva ülemineku eestikeelsele õppele koolis. Herzberg (1959) toob välja, et juhtimise kvaliteet on hügieenifaktor, mis mõjutab tööga rahulolu. Õpetajad ootavad kooli juhtkonnalt juhtimise ja selge suuna määramist, et nad saaksid oma töö tegemiseks vajaliku toe ja teadmised ning vajalike ressursside olemasolu. Cogaltay ja teised (2016) ning Ertürk (2021) kinnitavad, et

koolijuhtide juhtimisstiil ning tugi mõjutab positiivselt õpetajate tööga rahulolu. Kooli juhtkonna roll on ülemineku protsessis keskne, sest selge juhtimine annab õpetajatele kindlustunde ja vajalikud töövahendid. Ilma piisava toeta võivad õpetajad tunda end ebakindlalt, mis omakorda võib mõjutada nende rahulolu. Juhtkond võiks pakkuda rohkem koolitusvõimalusi, et õpetajad saaksid arendada oma keeleoskust ja pedagoogilisi oskusi. Prass (2019) ning Wood (2024) rõhutavad, et koolitused peaksid õpetajaid praktiliselt toetama ja olem paindlikud. Samuti on oluline, et kooli juhtkond arvestaks õpetajate suurenenud töökoormusega, pakkudes paindlikkust tööaja korraldamisel ning andes võimaluse töötada koostöös kolleegidega või vajadusel kodukontoris. Õpetajad soovivad, et juhtkond aitab luua koostöökultuuri, kus kõik õpetajad saaksid üksteiselt õppida ja kogemusi jagada. Kooli juhtkonna aktiivne roll koolitusvõimaluste pakkumisel aitab õpetajatel paremini kohaneda keele- ja pedagoogiliste nõudmistega, tõstes seeläbi nende professionaalset enesekindlust. Paindlik tööaja korraldus ja võimalus töötada koostöös või kodukontoris aitavad leevendada töökoormuse survet ning toetada töö- ja eraelu tasakaalu. Samuti loob juhtkond koostöökultuuri, kus kogemuste vahetamine ja üksteiselt õppimine suurendavad õpetajate ühtsustunnet ja tööga rahulolu.

Ida-Virumaa õpetajad on valmis ise aktiivselt osalema oma tööga rahulolu parandamises seoses üleminekuga eestikeelsele õppele. Paljud õpetajad toovad esile, et nad saavad ise oma keeleoskust täiendada, osaledes keelekursustel ja keelepraktikal. See võimaldab neil end kindlamalt tunda ennast eesti keeles õpetades. Õpetajad on valmis ka oma töömeetodeid ja -praktikaid pidevalt kohandama, et olla paindlikumad ja sujuvamalt tegeleda erineva keeletasemega õpilastega. Samuti peavad õpetajad end tihti ise motiveerima, et säilitada positiivne suhtumine ja tööga rahulolu, hoolimata suurest koormusest ja raskustest. Nad on valmis võtma vastutust oma vaimse ja füüsilise heaolu eest, tehes regulaarselt pause, leidmaks tasakaalu töö ja isikliku elu vahel.

Ida-Virumaa õpetajad ootavad mitmeid muudatusi, mis aitaksid parandada nende tööga rahulolu seoses üleminekuga eestikeelsele õppele. Eelkõige tõid nad esile vajaduse vähendada töökoormust, pakkuda rohkem aega õppematerjalide kohandamiseks ja kaasata abiõpetajad igas vanuses õpilaste toetamiseks. Helm & Fazackerley (2024) kinnitavad, et õpetajal on vajadus kaitstud aja järele ettevalmistuseks ja hindamiseks, et vähendada stressi. Samuti on oluline, et õpetajad saaksid osaleda metoodiliste töövahendite loomises, et tagada õpikute ja õppevahendite praktilisus.

Riigi roll on Ida-Virumaa õpetajate jaoks ülimalt oluline, et tagada ülemineku sujuvus. Õpetajad ootavad riigi rahalist toetust täiendkoolituste, keeleõppeprogrammide ja õppematerjalide täiustamiseks. Lisaks tuleks riigil investeerida ka igapäevaelu keeleõppe toetamisse, korraldades üritusi ja tegevusi eesti keeles Ida-Virumaal.

Kooli juhtkonna roll on samuti tähtis, et tagada õpetajatele vajalik tugi, paindlikkus ja koolitusvõimalused. Õpetajad loodavad, et juhtkond pakub juhiseid, tagab koostöökultuuri ja arvestab õpetajate töökoormuse suurenemisega.

Lõpuks on õpetajad valmis ise panustama oma keeleoskuse ja töömeetodite täiendamisse. Nad väärtustavad kolleegide vahelist koostööd ja toetust ning on valmis võtma vastutust oma vaimse ja füüsilise heaolu eest, et hoida tööga rahulolu ja säilitada tasakaal töö ja isikliku elu vahel. Uuring kinnitab, et Ida-Virumaa õpetajad ootavad riigilt ja koolijuhtidelt eelkõige praktilist tuge: ajakohaseid õppematerjale, tasuta keeleõpet, väiksemaid klasse ning mõistlikku töökoormust. Samal ajal püüavad nad ise panustada, arendades oma keeleoskust ja otsides uusi õpetamislahendusi.

Sellest järeldub, et Ida-Virumaa õpetajad näevad tööga rahulolu tõstmiseks esmase vajadusena töökoormuse vähendamist ja sobivate töötingimuste loomist, sealhulgas rohkem aega õppematerjalide kohandamiseks ning abiõpetajate kaasamist. Samuti rõhutavad nad toetava töökeskkonna ja tihedama kolleegide vahelise koostöö olulisust, mis aitab vähendada stressi ja suurendada kindlustunnet. Lisaks ootavad õpetajad riigi praktilist rahalist tuge täiendkoolituste, keeleõppeprogrammide ja igapäevase eestikeelse keskkonna loomise kaudu. Kooli juhtkond peaks seejuures pakkuma selget juhtimist, paindlikkust ning võimalusi professionaalseks arenguks, et aidata õpetajatel üleminekuga paremini toime tulla ja suurendada tööga rahulolu.

Tuginedes magistrیتöös saadud tulemustele on koostatud ettepanekud koolijuhtidele ja Haridus- ja Teadusministeeriumile, mille eesmärk on toetada Ida-Virumaa õpetajaid ning tõsta nende tööga rahulolu eestikeelsele õppele ülemineku ajal.

Ettepanekud koolijuhtidele:

- Õpetajate töökoormuse vähendamiseks tuleks võimalusel vähendada klassi eesantavate tundide arvu ning jaotada administratiivsed ülesanded meeskonniti või

määrata nende täitmiseks koordinaator, kuna liigne töökoormus põhjustab stressi ja vähendab õpetajate tööga rahulolu.

- Õpetajate enesekindluse ja rahulolu suurendamiseks tuleks pakkuda regulaarseid, praktilisi ja erialaspetsiifilisi koolitusi, mis toetavad eesti keeles õpetamise pädevust ning mis toimuvad võimalusel tööajast, sest enesetäiendamine suurendab õpetajate pädevustunnet ja toob kaasa suurema tööga rahulolu.
- Õpetajate motivatsiooni ja rahulolu toetamiseks tuleks pakkuda emotsionaalset tuge ning järjepidevat tunnustust. Soovitav on juurutada regulaarsed tagasiside- ja tunnustuspraktikad, nagu igakuised tunnustushetked, aastased arenguestlused ning vahetu positiivne tagasiside, kuna õpetajad, kes tunnevad end väärtustatuna ja toetatuna, on motiveeritumad ja rahulolevamad oma tööga.

Ettepanekud Haridus- ja Teadusministeeriumile:

- Õpetajate töökoormuse vähendamiseks ja rahulolu suurendamiseks tuleks riigi poolt tagada ajakohased, eri keeletasemetele kohandatud õppematerjalid ning võimaldada tasuta juurdepääs seni tasulistele õppekeskkondadele, kuna sobivate materjalide puudus suurendab õpetajate töökoormust ja vähendab tööga rahulolu.
- Õpetajate toetamiseks tuleks üleminekuperioodil vähendada halduskoormust ning asendada liigne kontroll usaldusel põhineva toega, et võimaldada keskendumist sisulisele ja loovale õpetamisele, sest ülemäärane administratiivne töö koormab õpetajaid ja pärsib rahulolu.
- Õpetajate enesekindluse ja rahulolu tõstmiseks tuleks pakkuda tasuta, paindlikke ja sisulisi koolitusi, mis toetavad aine õpetamist eesti keeles ning arvestavad keeleoskuse ja töökoormusega, kuna toetav ja kättesaadav enesetäiendamine aitab õpetajatel end oma töös kindlamalt ja rahulolevamalt tunda.
- Riik peaks laiendama eesti keele kasutust väljaspool kooli ning pakkuma Ida-Virumaal rohkem keelepraktika võimalusi, et toetada õpetajaid keelekandjatena nende töös ja vähendada tunnet, et nad on üksikud, kuna kesise keelekeskkonna ja vähese kogukondliku toe tõttu tunnevad õpetajad end tihti isoleerituna, mis mõjutab negatiivselt nende rahulolu.

Magistritöö tulemused võiks pakkuda huvi õpetajatele, koolijuhtidele ja Haridus-ja Teadusministeeriumile, et mõista Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu hetkeseisu ja aidata

paremini mõista eestikeelsele õppele ülemineku mõju Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolule ning tuua välja ettepanekuid töötingimuste ja toetussüsteemide parandamiseks. Järgmistes uuringutes on soovitatav kaasata suurem arv Ida-Virumaa õpetajaid, et valim oleks esinduslikum ning tulemused usaldusväärsemad. Kuna üleminek eestikeelsele õppele on alles algusjärgus, on oluline jätkata sama teema uurimist ka tulevikus, et hinnata muutusi õpetajate tööga rahulolus. Uuringu kordamine võimaldaks võrrelda tänaseid tulemusi hilisemate arengutega ning tuvastada, millised toetusmeetmed on olnud tõhusad. Lisaks võiks tulevastel uuringutes koguda ka koolijuhtide ja õpilaste arvamusi, et saada mitmetasandilist ülevaadet eestikeelsele õppele ülemineku mõjust koolikeskkonnale ja tööga rahulolule.

KOKKUVÕTE

Tööga rahulolu on tänapäeva tööelus üks olulisemaid tegureid, mis mõjutab töötajate heaolu, töömotivatsiooni ning organisatsiooni üldist toimimist ja arenguvõimet. Eriti oluline on see hariduses kus õpetajate rahulolu mõjutab otseselt ka õpilaste õpikeskkonda, kooli sisekliimat ja hariduse kvaliteeti laiemalt. Ida-Virumaa on Eesti haridusmaastikul ainulaadne piirkond, kus õpetajad tegutsevad mitmekultuurilises ja sageli sotsiaalselt väljakutsuvas keskkonnas. Seetõttu on oluline uurida Ida-Virumaa õpetajate praegust tööga rahulolu ning millised muutused seoses eestikeelsele õppele üleminekuga aitaksid suurendada Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu. Selline uurimus annab väärtuslikku infot, et toetada piirkonna õpetajaid ja edendada hariduse kvaliteeti tervikuna.

Töö teoreetilises osas keskenduti tööga rahulolu mõiste selgitamisele ning selle tähendusele haridusvaldkonnas. Õpetajate tööga rahulolu mõjutavad töökoormus, stress, palk, juhtkonna ja kolleegide toetus, arenguvõimalused ning autonoomia. Sageli kogevad õpetajad suurt pinget ja läbipõlemist, mis vähendab tööga rahulolu, kuid toetav töökeskkond ja hea koostöö aitavad seda parandada. Töökoormus on sageli ametlikust normist suurem, ulatudes 60–70 tunnini nädalas, mis suurendab tööga seotud stressi. Hea töökorraldus ja juhtimine aitavad õpetajatel keskenduda õpetamisele ning vähendada administratiivset koormust. Õpilaste distsipliiniprobleemid tõstavad stressi ja kurnatust, samas kui hea käitumine ja klassidistsipliin parandavad tööga rahulolu. Õpetajate autonoomia aitab paremini toime tulla käitumisprobleemidega ja tõstab rahulolu. Ajasurve ja mitmekesised ülesanded ületavad sageli ametliku tööaja, põhjustades emotsionaalset kurnatust ja terviseriske. Tööaja parem planeerimine ning võimalus teha ettevalmistustööd klassiruumist eemal aitavad stressi vähendada ja tööga rahulolu suurendada.

Uuringu läbiviimiseks kasutati kombineeritud uurimismeetodit, et saada põhjalik ülevaade Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolust ning nende ootustest koolijuhtide ja riigi toetuse osas seoses eestikeelsele õppele üleminekuga. Kvantitatiivne meetod võimaldas koguda andmeid suurtest õpetajate gruppidest, kasutades veebipõhist küsimustikku, mis koosnes suletud ja avatud küsimustest. Andmete kogumine viidi läbi veebipõhise küsitluse abil, millele eelnes pilootuuring, et tagada küsimustiku arusaadavus ja täpsus. Veebiküsitluses osales 76 Ida-Virumaa õpetajat. Veebiküsitluse tulemusi analüüsiti nii kvantitatiivsete meetodite abil

(kirjeldav statistika analüüs ja statistiline andmeanalüüs) kui ka kvalitatiivsete meetoditega, kasutades sisuanalüüsi, et tuvastada korduvaid teemasid ja mõtteid õpetajate vastustes.

Uurimustöö tulemusena selgus, et Ida-Virumaa õpetajad on üldiselt rahul oma tööga, eriti koolikeskkonna ja töö sisu osas. Paljud õpetajad hindavad kõrgelt võimalust töötada oma koolis ega soovi töökohta vahetada. Samas tunnetatakse, et töökoormus on suur ning see võib mõjutada vaimset heaolu. Kuigi stressi esineb sageli, usub enamik õpetajaid, et saavad sellega hakkama. Oma töö suhtes tunnevad õpetajad end pädevate ja kohanemisvõimelistena ning väärtustavad enesetäiendamist. Õpetajatel on tugev sisemine motivatsioon ja nad hindavad kõrgelt autonoomiat õpetajatöös. Varem saadud haridus ja täiendõpe on õpetajate hinnangul olulised ning aitavad neil paremini tööga toime tulla. Suhted kolleegidega on positiivsed ja toetavad, luues ühtse meeskonnatunde. Juhtkonna toega ollakse valdavalt rahul, kuid on ka õpetajaid, kes vajavad rohkem tuge.

Uuringu tulemusena leiti, et eestikeelsele õppele ülemineku on Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutanud nii positiivselt kui negatiivselt. Õpetajad tunnevad tugevat sisemist motivatsiooni ja soovi arendada oma keele- ja õpetamisoskusi. Kolleegide ja koolijuhtide tugi loob ühtse meeskonnatunde ja aitab säilitada professionaalset enesetõhusust. Samas suurenenud töökoormus ja sellest tulenev stress on peamised rahulolu langetavad tegurid. Õpetajad peavad töötama eri keeletasemega õpilastega ja sageli puuduvad sobivad eestikeelsed õppematerjalid. Õpetajad tunnevad vähest tuge lapsevanematelt ja kogukonnalt, mistõttu tunnevad nad end üleminekul eestikeelsele õppele üksijäetuna. Ida-Virumaa õpetajad soovivad riigilt suuremat rahalist ja sisulist tuge, sealhulgas koolitusi, õppematerjale ja keelekeskkonna arendamist. Olulised on ka koolijuhtkonna toetus, koostöökultuur ja õpetajate võimalus ise panustada õpeprotsessi loomisse.

Võrreldes antud magistr töö tulemusi varasemate uuringutega selgub, et kuigi rahulolu palga ja töökoormusega on paranenud ning vähem õpetajaid töötab üle 35 tunni nädalas, on üldine tööga rahulolu siiski langenud. Selle languse taga on suurenenud tööalane stress ja kasvav administratiivsete ülesannete hulk, mis koormavad õpetajaid ja mõjutavad nende tööga rahulolu negatiivselt. Samuti on vähenenud kolleegide koostöö ja toetus ning Ida-Virumaa õpetajad tunnevad end vähem autonoomsete ja pädevatena, mis omakorda vähendab tööga rahulolu. Positiivsete arengutena on täheldatud lapsevanemate kiusamise vähenemist ning

seada, et rohkem õpetajaid soovitakse oma kooli teistele töötamiseks, mis võib viidata paranevale töökeskkonnale.

Magistritöö eesmärk on saavutatud ning uurimisküsimustele on vastused saadud. Magistritöö on mõeldud õpetajatele, koolijuhtidele ning poliitikakujundajatele, et aidata mõista Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu põhitegureid ning pakkuda praktilisi soovitusi õpetajate toetamiseks ning hariduse kvaliteedi tõstmiseks üleminekuprotsessis.

KASUTATUD ALLIKAD

- Aava, K. (2022, 16. september). Konkureerimiskultuur soodustab õpetajate läbipõlemist. *Õpetajate Leht* <https://opleht.ee/2022/09/konkureerimiskultuur-soodustab-opetajate-labipolemist/> (viimati vaadatud 19.05.2025).
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange. Advances in Experimental Social Psychology*.
- Aidla, A., & Vadi, M. (2010). *Personality Traits Attributed to Estonian School Teachers*. Tartu Ülikool
https://www.researchgate.net/publication/227490249_Personality_Traits_Attributed_to_Estonian_School_Teachers (viimati vaadatud 19.05.2025).
- Alas, R. (2008). *Juhtimise alused*. Külim .
- Allinder, R. M., (1994). *The Relationship Between Efficacy and the Instructional Practices of Special Education Teachers and Consultants*.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=756444> (viimati vaadatud 19.05.2025).
- Arenguseire keskus.(i.a). *Õpetajatereserv Eestis*. <https://arenguseire.ee/raportid/opetajate-reserv-eestis/> (viimati vaadatud 19.05.2025).
- Argus, R., Puksand, H., Arder, E., & Bernhardt, K. (2025). Lätis saab üleminek lätikeelsele õppele varsti läbi. *Õpetajate Leht*. <https://opleht.ee/2025/02/latis-saab-uleminek-latikeelsele-oppele-varsti-labi/> (viimati vaadatud 19.05.2025).
- Beilmann, M. (2020). *Küsitlusuuringud*. Tartu Ülikool.
<https://samm.ut.ee/kusitlusuuringud/> (viimati vaadatud 19.05.2025).
- Bota, O. (2013). *Job Satisfaction of Teachers*
https://www.researchgate.net/publication/273853847_Job_Satisfaction_of_Teachers
- Brophy, J. (2014). *Kuidas õpilasi motiveerida. Käsiraamat õpetajatele*. SA Archimedes

Buckman, D.G., & Pittman, J. T. (2021). *Student Discipline and Teacher Job Satisfaction: A Dual District Analysis*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1309733.pdf> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Böhm, M., Sarochan, N., Rausch, A., & Aprea, C. (2024). *Working Hours, Work Activities, Work Experience and Job Satisfaction of Teachers at Vocational Schools: Conclusions for the (Un)Attractiveness of the Teaching Profession*.
https://www.bwpat.de/ausgabe47/boehm_etal_bwpat47.pdf (viimati vaadatud 19.05.2025).

Chouhan, V.S., & Srivastava, S. (2014). *Understanding Competencies and Competency Modeling – A Literature Survey*.
https://www.researchgate.net/publication/269791910_Understanding_Competencies_and_Compentency_Modeling_-_A_Literature_Survey (viimati vaadatud 19.05.2025).

Cogaltay, N., Yalcin, M., & Karadag, E. 2016. *Education Laedership and Job Satisfaction of Teachers: A Meta-Analysis Study on the Studies Published between 2000 and 2016 in Turkey* <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1097924.pdf> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *The general causality orientations scale: Self-determination in personality*
https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1985_DeciRyan_GCOS.pdf (viimati vaadatud 19.05.2025).

Demirtas, Z. (2010). *Teachers job satisfaction levels*.
https://www.researchgate.net/publication/251713327_Teachers'_job_satisfaction_levels (viimati vaadatud 19.05.2025).

Dilekçi, Ü. (2022). *Teacher Autonomy as a Predictor of Job Satisfaction*.
https://www.researchgate.net/publication/360301391_Teacher_Autonomy_as_a_Predictor_of_Job_Satisfaction (viimati vaadatud 19.05.2025).

EKSS (Eesti keele seletav sõnaraamat) (2009) <https://arhiiv.eki.ee/dict/ekss/>

Ertürk, R. (2021). *The Relationship between School Administrators Supportive Behaviours and Teachers Job Satisfaction and Subjective Well-Being*.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1330230.pdf> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Frenzel, A. C., Goetz, T. Stephens, E. J., & Jacob, B. (2011). *Antecedents and Effects of Teachers Emotional Experiences: An Integrated Perspective and Empirical Test*.

<https://kops.uni-konstanz.de/server/api/core/bitstreams/6c5f4c56-32e0-4680-9cd6-18254f592606/content> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Gagne, M., & Deci, L. E. (2005). *Self-determination theory and work motivation*.

https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2005_GagneDeci_JOB_SDTtheory.pdf (viimati vaadatud 19.05.2025).

Gilmeanu, M. R. (2015) *Theoretical Considerations on Motivation at the Work Place, Job Satisfaction and Individual Performance*

<https://www.proquest.com/docview/1809579701?sourcetype=Scholarly%20Journals> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Gordon, T. (2006). *Õpetajate kool. Väike Vanker*

Gortfelder, B., & Ross, M. (2021). Õpetaja puudus aina süveneb, keset suve otsivad koolid kümneid töötajaid. *Eesti Rahvusringhääliku uudised*.

<https://www.err.ee/1608260364/opetajate-puudus-aina-suveneb-keset-suve-otsivad-koolid-kumneid-tootajaid> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Granger, A., Woolfolk, F., & Griffin-Brown, J. (2022). *Teacher Salary and How It Relates to Job Satisfaction*. https://jbsq.org/wp-content/uploads/2022/06/June_2022_2.pdf (viimati vaadatud 19.05.2025).

Haridus- ja Teadusministeerium. (2025). *Eestikeelsele haridusele üleminek*.

<https://www.hm.ee/uleminek> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Haridus- ja Teadusministeerium (i.a). *Eestikeelsele õppele ülemineku tegevuskava 2022-*

2030 seletuskiri. https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/eestikeelsele_õppele_ulemineku_tegevuskava_2022_2030_seletuskiri.pdf (viimati vaadatud 19.05.2025).

Haridus- ja Teadusministeerium. (2022). *Õpikäsitus*. <https://www.hm.ee/opikasitus>

(viimati vaadatud 19.05.2025).

Harvard Health Publishing (i.a). *Mind & Mood*. Harvard Medical School.

<https://www.health.harvard.edu/topics/mind-and-mood> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Helm, T., & Fazackerley, A. (2024). *Teachers should be allowed more flexible working, Bridget Phillipsin says*. <https://www.theguardian.com/education/2024/dec/21/uk-teachers-should-be-allowed-to-work-from-home-education-secretary-says> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Heinvere, A., & Poopuu, P. (2021). *Vaimne heaolu – kuidas selleni jõuda?*
<https://www.prudens.ee/vaimne-heaolu/> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees?
https://www.insidemarketing.it/wp-content/uploads/2020/08/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf (viimati vaadatud 19.05.2025).

Hirsjärvi, S., & Huttunen, R. (2005). *Sissejuhatus kasvatusteadusse*. Medicina

Hodges, T. (2024). *Why Appreciating Teachers Is More Important Than You Think*.
<https://news.gallup.com/opinion/gallup/210041/why-appreciating-teachers-important-think.aspx> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Hornby, G. (2000). *Improving Parental Involvement*. London and New York: Cassell.
https://www.researchgate.net/publication/259444945_Improving_Parental_Involvement
(viimati vaadatud 19.05.2025).

Howard, S., & Johnson, B. (2002). *Resilient Teachers: Resisting Stress and Burnout*.
University of South Australia.
<https://www.aare.edu.au/data/publications/2002/how02342.pdf> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Ice, M. (2017). *Job satisfaction among employees*.
https://www.academia.edu/9419101/A_STUDY_ON_JOB_SATISFACTION_AMONG_EMPLOYEES_JOB_SATISFACTION (viimati vaadatud 19.05.2025).

Kaasik, R. (2024). Kirjade laviin, kõrged nõudmised ja juristiga ähvardamine – paljud õpetajad ei pea lastevanemate survele vastu. *Õpetajate Leht*.

<https://opleht.ee/2024/05/kirjade-laviin-korged-noudmised-ja-juristiga-ahvardamine-paljud-opetajad-ei-pea-lastevanemate-survele-vastu/> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Kennelmäe-Geerts, M., & Noorkõiv, T. (2023). Õpetajate heaolu ja vaimne tervis – milline on hetkeolukord ja kuidas saame seda parandada? *Õpetajate Leht*.

<https://opleht.ee/2023/06/opetajate-heaolu-ja-vaimne-tervis-milline-on-hetkeolukord-ja-kuidas-saame-seda-parandada/> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Kalin, J., & Šteh, B. (2010). *Advantages and conditions for effective teacher-parent co-operation*.

https://www.researchgate.net/publication/248607254_Advantages_and_conditions_for_effective_teacher-parent_co-operation (viimati vaadatud 19.05.2025).

Karu, H. (2020). *Õpetajate teadlikkus autonoomiast kui õpilase psühholoogilisest baasvajadusest ja valmisolek autonoomia toetamiseks valikute pakkumise abil koolikontekstis*. Magistritöö, Tartu Ülikool

<https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/a1a83fad-3653-4bf3-80b6-5e43664d99cf/content> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Kaveramma, V. Dr. & Lijeesh, P. (2020) *Occupation Stress among the Employees in the Insurance Sector*. https://www.researchgate.net/profile/Varsha-M-S/publication/343793759_Occupational_Stress_among_the_Employees_in_the_Insurance_Sector/links/5f3fce8c299bf13404db0873/Occupational-Stress-among-the-Employees-in-the-Insurance-Sector.pdf (viimati vaadatud 19.05.2025).

Kivestu-Rotella, T. (2023). Lapsevanemaga suhtlemine on paras pähkel. *Õpetajate Leht*.
<https://opleht.ee/2023/03/lapsevanemaga-suhtlemine-on-paras-pahkel/> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Kivestu-Rotella, T. (2023). Õpilaste käitumisprobleemid tunnis: kuidas õpetajaid nende ennetamiseks ja lahendamiseks paremini ette valmistada? *Õpetajate Leht*.

<https://opleht.ee/2023/02/opilaste-kaitumisprobleemid-tunnis-kuidas-opetajaid-nende-ennetamiseks-ja-lahendamiseks-paremini-ette-valmistada/> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Klassen, M.R., & Anderson J.K.C. (2009). *How times change: Secondary teachers' job satisfaction and dissatisfaction in 1962 and 2007*.

<https://www.researchgate.net/publication/233148948> *How times change Secondary teachers' job satisfaction and dissatisfaction in 1962 and 2007* (viimati vaadatud 19.05.2025).

Krull, E., Leijen, Ä., Lepik, M. Mikk, J. Talts, L., & Õun, T. (2013). *Õpetajate professionaalne areng ja selle toetamine*. Eesti Ülikoolide Kirjastus.

Kröönström, K. (2023). Kuidas on kontakttundide arv seadustega reguleeritud. *Õpetajate Leht*. <https://opleht.ee/2023/10/jurist-vastab-kuidas-on-kontakttundide-arv-seadustega-reguleeritud/> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Kumari, J., & Kumar, J. (2023) *Influence of motivation on teachers job performance*. <https://www.nature.com/articles/s41599-023-01662-6> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Kutsestandard, õpetaja, tase 7. (2024). Sihtasutus Kutsekoda. <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11334391> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Käesel, K. (2013). Õpetaja stress – kuidas meil sellega ikka on? *Õpetajate Leht*. <https://opleht.ee/2013/03/opetaja-stress-kuidas-meil-sellega-ikka-on/> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Kõnnusaar, T. (2019). Väärtused koolis 1: Väärtuskasvatus – mis see tegelikult on? *Õpetajate Leht*. <https://opleht.ee/2019/05/vaartused-koolis-1-vaartuskasvatus-mis-see-tegelikult-on/> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Kyriacou, C., & Chien, P-Y. (2004). *Teachers stress in Taiwanese primary schools*. <https://www.researchgate.net/publication/237285544> *Teacher stress in Taiwanese primary schools* (viimati vaadatud 19.05.2025).

Leijen, Ä. & Pedaste, M. (2022). *Õpetajaameti väärtustamine ning õpetajate ja koolijuhtide töörahulolu*. Tartu Ülikool <https://www.akadeemia.ee/wp-content/uploads/2022/05/leijen-02.05.2022.pdf> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Leppik, M. (2019). *Rahulolu kutseharidusega 2017. aasta rahulolu-uuringu andmetel*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.

https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/rahuloluraport_loplik.pdf (viimati vaadatud 19.05.2025).

Li, L., Kanchanapoom, K., Deeprasert, J., Duan, N., & Qi, Z. (2025). *Unveiling the factors shaping teacher job performance: exploring the interplay of personality traits, perceived organizational support, self-efficacy, and job satisfaction.*

<https://bmcpyschology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-024-02324-1> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Lindvest, L. (2024). *Kooli ja kodu koostöö aitab õpilasel paremini toime tulla. Eesti Rahvusringhääliku uudised.* <https://novaator.err.ee/1609330152/laine-lindvest-kooli-ja-kodu-koostoo-aitab-opilasel-paremini-toime-tulla> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Locke, A. E. (1969). *Organizational behavior and human performance* 4, 309-336. <https://www.libs.uga.edu/reserves/docs/scans/job%20satisfaction.pdf> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Lutsoja, K., Matina, J., & Rebane, M. (2021). *Üldhariduskoolide 2021. aasta rahuloluküsitluste tulemused.* <https://harno.ee/sites/default/files/documents/2022-01/Üldhariduskoolide%20rahulolu-%20ja%20koolikeskkonna%20küsitle%20riiklik%20aruanne%202021.pdf> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Maas, J., Schoch, S., Scholz, U., Rackow, P., Schüler, J., Wegner, M., & Keller, R. (2021). *Teachers perceived time pressure, emotional exhaustion and the role of social support from the school principal.* <https://link.springer.com/article/10.1007/s11218-020-09605-8> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Mcleskey, J., & Waldron, N. (2002). *Professional development and inclusive schools: Reflections on effective practice.* https://www.researchgate.net/publication/240542419_Professional_development_and_inclusive_schools_Reflections_on_effective_practice (viimati vaadatud 19.05.2025).

Miller, A. H., Mire, S., & Kim, B. (2009). *Predictors of job satisfaction among police officers: Does personality matter?*

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047235209000841> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Moé, A., Pazzaglia, F., & Runconi, L. (2010). *When being able is not enough. The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching.* <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X10000399> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Murutalu, M. (2021). *Väärtuskasvatus I kooliastme keelekümblusklassides.* Tartu Ülikool. Magistritöö <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/043f2f89-a0c5-4563-8ab0-db3e71100a8f/content> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Navaneethakrishnan, K. (2020). *The Effects of Teacher Autonomy, Student Behaviour and Student Engagement on Teacher Job Satisfaction.* https://www.researchgate.net/publication/347932619_The_Effects_of_Teacher_Autonomy_Student_Behavior_and_Student_Engagement_on_Teacher_Job_Satisfaction (viimati vaadatud 19.05.2025).

Nelke, A. (2014). *Õpetaja personaalse ja professionaalse identiteedi kooskõla ja töörahulolu ühe eesti Waldorfkooli õpetajate näitel.* Tartu Ülikool. Magistritöö. <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/4af202f7-6cb5-45ee-99f2-0cd27f63790c/content> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Pelikka, I., Vienola, V., Niikko, A., & Nuutinen, P. (2006). *Arutlusi õpetaja kutse-eetikast.* Ilo.

Pikamäe, A. (2022). *Alustavale õpetajale : mõtteainet ja praktilisi nõuandeid.* Atlex.

Plooman, A.M. (2023). *Õpetajate kiusamine lastevanemate poolt.* Tallinna Ülikool. Magistritöö. <https://www.etera.ee/zoom/199762/view?page=1&p=separate&tool=info> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Poom-Valickis, K. (2024). *Ekspert: Palgaga ei peibuta, õpetajaid hoiab ametis tööga rahulolu.* <https://haridus.postimees.ee/8089948/ekspert-palgaga-ei-peibuta-opetajaid-hoiab-ametis-tooga-rahulolu> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Prass, K. (2019). Helen Timperley õpetajate professionaalsest arengust. *Õpetajate Leht*. <https://opleht.ee/2019/06/helen-timperley-opetajate-professionaalsest-arengust/> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Rast, S., & Tourani, A. (2012). *Evaluation of Employees' Job Satisfaction and Role of Gender Difference: An Empirical Study at Airline Industry in Iran*. https://www.researchgate.net/publication/222090102_Evaluation_of_Employees'_Job_Satisfaction_and_Role_of_Gender_Difference_An_Empirical_Study_at_Airline_Industry_in_Iran (viimati vaadatud 19.05.2025).

Raudla, H. (2024). Õpetajad kiuslike lastevanemate küüsis. Kuidas ja miks? *Õpetajate Leht*. <https://opleht.ee/2024/02/opetajad-kiuslike-lastevanemate-kuusis-kuidas-ja-miks/> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Robinson, J. (2019). *Why Professional Development Matters*. <https://www.nea.org/professional-excellence/student-engagement/tools-tips/why-professional-development-matters> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_IntExtDefs.pdf (viimati vaadatud 19.05.2025).

Savill-Smith, C. (2019). *Teacher wellbeing index 2019*. https://www.educationsupport.org.uk/media/b1qbtmzl/teacher_wellbeing_index_2019.pdf (viimati vaadatud 19.05.2025).

Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzáles-Romá, V., & Bakker, A.B., (2001). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Skaalvik, E.M., & Sklaavik, S. (2007). *Dimensions of Teacher Self-Efficacy and Relations with Strain Factors, Perceived Collective Teacher Efficacy and Teacher Burnout*. https://www.researchgate.net/publication/232591575_Dimensions_of_Teacher_Self-

Efficacy and Relations With Strain Factors Perceived Collective Teacher Efficacy and Teacher Burnout (viimati vaadatud 19.05.2025).

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. 2009. *Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction.*

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X08002163> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). *Teacher Job Satisfaction and Motivation to Leave the Teaching Profession: Relations with School Context, Feeling of Belonging, and Emotional Exhaustion.* Teaching and Teacher Education, 27, 1029- 1038

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). *Teacher self-efficacy and perceived autonomy: relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion.*

<https://www.psychosphere.com/Teacher%20self-efficacy%20and%20perceived%20autonomy%20.%20.%20.%20by%20Skaalvik%20&%20Skaalvik.pdf> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Slabina, P. (2017). Koostöine õpetamine – ajavõit ja paremad tulemused. *Õpetajate Leht.*

<https://opleht.ee/2017/05/koostoine-opetamine-ajavoit-ja-paremad-tulemused/> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Somarokov, J. (2015). *Õpetajate tööga rahulolu mõjutavad tegurid ning seosed kooliga seotud suhete ja enesetõhususega.* Tallinna Ülikool. Magistritöö

<https://www.etera.ee/zoom/4510/view?page=1&p=separate&tool=info&view=335,1652,1795,755> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Soodla, A. (2022). Töökeskkonnas peitub üks õpetajate tööga seotud rahulolu võti.

Õpetajate Leht <https://opleht.ee/2022/01/tookeskkonnas-peitub-uks-opetajate-tooga-rahulolu-voti/> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Sulaiman, J., & Ismail, S.N. (2020). *Teacher Competence and 21st Century Skills in Transformation Schools 2025 (TS25).*

<https://www.researchgate.net/publication/343907482> *Teacher Competence and 21st Century Skills in Transformation Schools 2025 TS25* (viimati vaadatud 19.05.2025).

Taimalu, M., Uibu, K., Luik, P., Leijen, Ä., & Pedaste, M., (2020). *OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2018 tulemused II osa. Õpetajad ja koolijuhid väärtustatud professionaalidena.* https://harno.ee/sites/default/files/documents/2021-02/TALIS2_kujundatud.pdf (viimati vaadatud 19.05.2025).

Tepret, Y., & Tuna, K. (2015). *Effect of Management Factor on Employee Job Satisfaction: An Application in Telecommunication Sector* https://www.researchgate.net/publication/282556932_Effect_of_Management_Factor_on_Employee_Job_Satisfaction_An_Application_in_Telecommunication_Sector (viimati vaadatud 19.05.2025).

Terasmaa, M., & Talussaar, T. (2022). *Erinevate õppijate toetamine õpetaja ja tugispetsialisti koostöös. Õpetaja toimetulek.* Haridus- ja Teadusministeeriumi teadmushalduse keskkond Confluence.

Thibodeaux, A. K., (2014). *The Effects of Leadership and High-Stakes Testing on the Retention of Teacher.* <https://aquila.usm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=dissertations> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Tommula, K. (2022). *Koolijuhtide arusaamad alustavate eesti keele õpetajate lahkumise põhjustest.* Magistritöö. Narva: Tartu Ülikool Narva Kolledž <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/36d18c09-cddf-497d-b4a5-b53bc7c6df41/content> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Ugur, K., Pruulmann-Vengerfeldt, P., Lauk, E., Raudvassar, L., & Metsoja, A. (2008). *Kool suhtluskeskonnana: õpetajate suhtlemistavad.* <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/f4e95e79-3645-4245-b71b-65cabfbba5e3/content> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Uljev, A. (2023). *Põhikooliõpetajate arvamused tööstressist ja selle vähendamise võimalustest.* Magistritöö. Narva: Tartu Ülikool Narva Kolledž <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/0d86e954-29dc-41b9-b82d-f07834a72d46/content> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Vaher, K. & Selliov, R. (2019). *Üldhariduskoolide õpetajaskonna tööalane liikuvus ja karjääriteed EHISe andmetel*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium

https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/opetajate_toalane_liikuvus_kristel_vaher_ja_rena_selliov.pdf (viimati vaadatud 19.05.2025).

Valk, A. (2016). *Õpetajaameti atraktiivsus*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.

https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/hmin_opetaja_atraktiivsus.pdf (viimati vaadatud 19.05.2025).

Varthana, T. (2023). *Multilingual Education: Benefits and Challenges*.

<https://varthana.com/school/multilingual-education-benefits-and-challenges/> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Viik, T. (2024). *Õpetaja aeg on tema valikute aeg*. *Õpetajate Leht*.

<https://opleht.ee/2024/10/opetaja-aeg-on-tema-valikute-aeg/> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*.

<https://ru.scribd.com/document/408299722/WORK-AND-MOTIVATION-Victor-Vroom-pdf> (viimati vaadatud 19.05.2025).

Wood, R. (2024). *Rethinking Professional Development: Why Teachers Don't Enjoy or Benefit from Current CPD Practices*. <https://talent-edmatrix.com/rethinking-professional-development-why-teachers-dont-enjoy-or-benefit-from-current-cpd-practices/> (viimati vaadatud 19.05.2025).

World Health Organization (WHO) (i.k). *Mental health*. https://www.who.int/health-topics/mental-health#tab=tab_1 (viimati vaadatud 19.05.2025).

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

LISAD

LISA 1. Kaaskiri koolijuhtidele

Lugupeetud koolijuht

Palun Teil edastada allolev link oma kooli õpetajatele.

Minu nimi on Kristina Laks-Suško ja olen Tartu Ülikooli Narva Kolledži magistrant. Palun Teie abi oma magistritöö uuringu läbiviimisel, mis käsitleb Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutavaid tegureid ning nende seoseid üleminekuga eestikeelsele õppele. Olen koostanud anonüümse küsimustiku, mille täitmine võtab aega ligikaudu 15–20 minutit.

Õpetajate ausad vastused on mulle äärmiselt väärtuslikud ning annavad sisendi, mis aitab paremini mõista Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu ja selle seost üleminekuga eestikeelsele õppele. Kõik õpetajate poolt antud vastused on anonüümsed ning neid andmeid kasutan vaid uurimistöö eesmärkidel.

Link küsimustikule: <https://forms.gle/bQN8YfZ4k5Sp6d7T8>

Küsimustik on avatud kuni 16.04.2025.

Ette tänades

Kristina Laks-Suško

Uuringuga seotud küsimuste korral palun pöörduge kristina.laks-susko@ut.ee

LISA 2. Küsimustik

Küsimused

Taustaandmed

*Sugu:

- Naine
- Mees
- Ei soovi avaldada

*Vanus:

- Kuni 30 a
- 31-40 a
- 41-50 a
- 51-60 a
- 61 ja enam

*Teie olete:

- Klassiõpetaja
- Aineõpetaja
- Aine- ja klassiõpetaja

*Teie töötate (võib valida mitu):

Algkoolis
Põhikoolis
Gümnaasiumis
Muu...

*Olete õpetajana töötanud

- alla 1 a
- 1-5 a

- 6-10 a
- 11-15 a
- 16 – 20 a
- 21- 30 a
- 30 a ja enam

*Teie koormus

- Täistööaeg
- Osaline tööaeg

*Mis tähendab Teie jaoks tööga rahulolu? ...

Palun hinnake, mil määral nõustute järgnevate väidetega (1 - ei ole üldse nõus; 2 - pigem ei ole nõus; 3 - ei oska öelda; 4 - pigem olen nõus; 5 - olen täiesti nõus)

***TÖÖGA RAHUOLU**

	1	2	3	4	5
	Üldse ei nõustu	Pigem ei nõustu	Ei oska öelda	Pigem nõustun	Nõustun täielikult
Olen oma tööga rahul					
Mulle meeldib minu töö					
Olen rahul oma töökoormusega					
Tunnen oma tööst igapäevaselt rõõmu					
Töökoht pakub mulle kindlustunnet					
Mulle meeldib töötada oma koolis					
Soovitaksin oma koolis töötamist ka teistele					
Võimalusel sooviksin töökohta vahetada					

Palun hinnake, mil määral nõustute järgnevate väidetega (1 - ei ole üldse nõus; 2 - pigem ei ole nõus; 3 - ei oska öelda; 4 - pigem olen nõus; 5 - olen täiesti nõus)

1. *Peamised tegurid

	1 Üldse ei nõustu	2 Pigem ei nõustu	3 Ei oska öelda	4 Pigem nõustun	5 Nõustun täielikult
Minu töökoormus ei põhjusta liigset vaimset pinget					
Mul on piisavalt aega puhata ja taastuda					
Kooli juhtkond hoolib minu vaimsest tervisest					
Tunnen oma töös sageli stressi ja pinget					
Suudan oma töös stressiga toime tulla					
Minu töökoormus on mõistlik ega põhjusta liigset stressi					
Tajun, et füüsiline keskkond kurnab mind					
Tunnen, et saan edukalt oma õpetajatööga hakkama					
Kiiresti kohanen muutustega õpetajatöös					
Täiendan oma teadmisi, et paremini tööga hakkama saada					
Minu haridus on andnud piisavad teadmised õpetajatöök					
Täiendusõpe on andnud praktilisi kogemusi oma tööd paremini teha					
Töökoormus takistab mul täiendkoolitustel osaleda					
Mul on piisavalt vabadust õppeprotsessi juhtida					
Minu töös on väljakutseid, mis hoiavad mind motiveerituna					
Tunnen, et mu töös on piisavalt autonoomiat					
Tunnen end oma ametis pädevana					
Olen rahul oma õpetaja palgaga					

Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutavad tegurid
seoses eestikeelsele õppele üleminekuga

Töötasusüsteem on arusaadav					
Töötasusüsteem motiveerib pingutama					
Minu väärtused ühtivad kooli väärtuste ja normidega					
Tunnen, et minu tööpanust koolis väärtustatakse					
Väärtused mõjutavad minu kuuluvustunnet kollektiivis					
Koolijuhtkond pakub piisavat tuge tööülesannete täitmiseks					
Koolijuhtkond pakub piisavalt ressursse tööülesannete täitmiseks					
Koolijuhtkond peab minu töörahulolu oluliseks					
Koolijuhtkond toob esile minu tugevused ja toetab professionaalset arengut					
Koolis töötan tihedas koostöös õpetajatega					
Koostöös õpetajatega jagame ideid ja praktikaid					
Meie koolis on positiivne koolikultuur, kus õpetajad toetavad üksteist					
Lähedased suhted kolleegidega suurendavad minu tööga rahulolu ja kuuluvustunnet					
Suhtlen regulaarselt lapsevanematega oma töös					
Lapsevanemate suurenenud sekkumine lisab töökoormust ja stressi					
Olen oma töös kogunud kiusamist lapsevanemate poolt					
Kool toetab mind konfliktide lahendamisel ja koostöös lapsevanematega.					
Kannatan ajapuuduse all, sest mul on liiga palju ülesandeid.					
Koolijuht esitab mulle ebarealistlikke nõudmisi ja tähtaegu.					
Töötan rohkem kui 35 tundi nädalas					
Hea ajaplaneerimine aitab mul stressi vähendada					

Ida-Virumaa õpetajate tööga rahulolu mõjutavad tegurid
seoses eestikeelsele õppele üleminekul

Vähem administratiivset tööd suurendaks minu rahulolu					
Töötan väljaspool tööaega, kuna tööaeg ei kata kõiki ülesandeid					
Ajasurve ja ületöötamine suurendavad stressi					
Distsipliiniprobleemid klassis vähendavad minu tööga rahulolu					
Olen kogunud õpilaste verbaalset solvamist					

Palun hinnake, mil määral nõustute järgnevate väidetega (1 - ei ole üldse nõus; 2 - pigem ei ole nõus; 3 - ei oska öelda; 4 - pigem olen nõus; 5 - olen täiesti nõus)

2. *Üleminek eestikeelsele õppele

	1 Üldse ei nõustu	2 Pigem ei nõustu	3 Ei oska öelda	4 Pigem nõustun	5 Nõustun täielikult
Eestikeelsele õppele üleminekul on suurendanud minu tööpingeid ja stressi					
Olen läbinud koolitusi, mis toetavad muukeelsete õpilaste üleminekut eestikeelsele õppele					
Minu õpingud on andnud oskused muukeelsete õpilaste ülemineku toetamiseks eestikeelsele õppele					
Mul on sisemine motivatsioon toetada muukeelsete õpilaste üleminekut eestikeelsele õppele					
Eestikeelsele õppele üleminekul innustab mind oma oskusi arendama					

Õpetaja palk kompenseerib eestikeelsele õppele üleminekuga seotud lisatöö					
Juhtkond tagab vajalikud ressursid, et toetada üleminekut eestikeelsele õppele					
Kolleegid toetavad üleminekut eestikeelsele õppele, jagades oma kogemusi					
Teen tihedat koostööd lapsevanematega, et tagada sujuv üleminek eestikeelsele õppele					
Üleminek eestikeelsele õppele lisab töökoormust					
Mul on piisavalt õppematerjale eesti keeles, et tagada muukeelsete õpilaste sujuv üleminek eestikeelsele õppele					

3. Milliseid muudatusi seoses üleminekuga eestikeelsele õppele näevad Ida-Virumaa õpetajad, mis tõstaks nende rahulolu oma tööga.

*Milliseid muudatusi Teie vajaksite, et olla oma tööga rahul seoses üleminekuga eestikeelsele õppele?

*Kuidas võiks riik toetada õpetajaid eestikeelsele õppele üleminekul?

*Mida saaks kooli juhtkond teha, et tõsta õpetajate tööga rahulolu eestikeelsele õppele ülemineku kontekstis?

*Mida saaksite Teie ise teha, et parandada oma tööga rahulolu seoses eestikeelsele õppele üleminekuga?