

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Humanitaar- ja sotsiaalsainete õpetamine põhikoolis õppekava

Sarah Raichmann
KOOLIJUHTIDE OOTUSED ÄSJA ÕPETAJAKOOLITUSE LÕPETANULE
Bakalaureusetöö

Juhendaja: dotsent Hasso Kukemelk

Tartu 2020

Resümee

Koolijuhtide ootused äsja õpetajakoolituse lõpetanule

Töole kandideerimisel on tähtis vastata tööandja ootustele. Need on omakorda näitajad sellest, mis oskused ja omadused on vajalikud tööl edu saavutamiseks. Tööandjate ootused haridusmaastikul peegeldavad oskusi ja omadusi, mis on tähtsad õpilaste õpetamisel ja juhendamisel, aga ka kolleegidega läbisaamisel ja koolikultuuri loomisel. Uurimuse käigus viidi läbi intervjuud koolijuhtidega. Koolidirektorite jaoks on olulised õpetajate iseloomuomadused, suhtlemisoskused ja teotahe. Ihaldusväärseimad iseloomuomadused on enesekindlus ja julgus. Suhtlemisoskuste all mainiti ennast kehtestavat käitumist, empaatiat ning head huumorimeelt. Teotahte all mõisteti õpetaja õpihimu, sära silmis ja kutsumust õpetajatööle. Ootused algajatele õpetajatele on erinevad kahes valdkonnas: haridus ja varasemat töökogemust puudutavad omadused. Algaja õpetaja puhul on hariduskraad tähtsam ja rohkem peetakse sõrmega järke, et õpetaja vajalikud paberid tehtud saaks. Algajast õpetajast oodatakse kohusetunnet, initsiatiivi ja iseseisvust.

Märksõnad: haridus, isikuomadused, algajad õpetajad

Abstract

The expectations set on freshly graduated teachers by school principals

An employer's expectations are an indicator of the skills and traits necessary to be successful in your field. In education, they are important for both teaching and mentoring, but also for getting along with colleagues and shaping the school culture. In this study, seven principals were interviewed. For these principals the most important traits are personality traits, communication skills and motivation. The most sought out personality traits are confidence and bravery. Assertive behaviour, empathy and a good sense of humour were mentioned as the most important parts of communication skills. Education and previous work experience are two aspects that differ for inexperienced teachers – degrees carry more weight and employers look for signs of initiative, independence and a sense of duty.

Keywords: education, traits, inexperienced teachers

Sisukord

Sissejuhatus	4
Tööandjate ootused potentsiaalsele kandidaadile	5
Õppe kõrvalt töötamine	6
Töötaja pehmed oskused	8
Algaja õpetaja tööturul	8
Õpetaja professionaalne areng	10
Meetod.....	13
Tulemused	15
Töötajate värbamine.....	15
Kandideeritavate omadused	16
Noored õpetajad	18
Arutelu.....	20
Töö kitsaskohad ja praktiline väärtus.....	22
Tänu sõnad	22
Autorsuse kinnitus.....	23
Kasutatud kirjandus.....	24
LISAD	30
LISA 1. Küsimustik.....	30

Sissejuhatus

Mida paremini vastab töötaja töökoha nõuetele, seda suurem on ta tõenäosus tööle saada. Töökuulutustes on enim esinevad kirjeldavad sõnad: *sõbralik, kohusetundlik, aktiivne, korrektne, täpne, positiivne* ja *kiire*. Eesti tööandjad hindavad oma töötajates korralikkust, sõbralikkust, teotahet ja kohusetundlikkust (Vladimirov, 2016). Tööandjad otsivad kandideerivates töötajates omadusi, mis tooksid nende asutusele ja kollektiivile eeliseid. Varasemad uurimused jaotavad need eelised kolme kategooriasse: haridus, varasem (erialane) töökogemus ja isikuomadused (Lotko, Razgale, & Vilka, 2015).

Õpetajaametil on eriti olulisel kohal töötaja interpersonaalsed oskused ja koostöövalmidus (Bailey, Tanner, Henrichsen, & Dewey, 2013). Õpetajatöö eeldab tihedat koostööd kogu haridusasutuse personali vahel, et tagada alati kättesaadav ja mitmekülgne tugi õpilastele. Seepärast peavad tööandjad oluliseks, et valituks osutuvad kandidaadid sobiksid koolikultuuri (Glennie, Mason, & Edmunds, 2016). Koostöö peab toimuma ka õpilaste ja õpetajate vahel, mispuhul on õpetaja sotsiaalsed oskused väga olulisel kohal (Frymier & Houser, 2000). Õpetaja kutsestandardi (2018) kohaselt peab olema õpetaja enastjuhtiv, ettevõtlik, vastutustundlik, enesekindel, loominguline, tolerantne, empaatiline, aus ja positiivne. Kutsekirjelduses on eraldi välja toodud, et „[õpetajaamet] nõuab head suhtlemisoskust ja pingetaluvust“ (Kutsestandard, 2018).

Vaatamata sellele, ei leia õpetajate isikuomadused ja sotsiaalsed pädevused kajastust teemakohastes allikates. 2004. aasta Riigikontrolli auditist selgus, et õpetajate värbamisel on põhitingimuseks vastav hariduslik kvalifikatsioon (õpetajadiplom); töökogemus ning iseseisev enesetäiendus jäävad tihti aga väärtustamata. Kaasaegsemad tähendused sellest puuduvad.

Äsja õpetajakoolituse lõpetanu on kaugel ideaalsest töötajast, keda mitmed tööandjad enda meeskonda loodavad värvata. Esimestel aastatel seisavad algajad õpetajad mitmete raskuste ees nagu näiteks klassiruumi haldamine, laste erivajadustega arvestamine ja lastevanematega suhtlemine (Fantilli & McDougall, 2009). Kuna õpetajakoolitusel nende probleemidega kokku ei puututa, vajab algaja õpetaja aega ja tuge, et uute väljakutsetega kohaneda. Umbes kolme aasta jooksul hakkavad muutused aset leidma ja õpetajad saavutavad julguse ja enesekindluse oma töös (Veskimäe, 2016).

Head õpetajad ei sünni, kuid õpivad ja arenevad (Candal, 2015). Õpetajakoolitus aitab äsja õpetajakoolituse lõpetanul olla edukas oma tööpositsioonil (Schepens, Aelterman, &

Vlerick, 2009). Tähtis on ka pidev edaspidine tugi, et aidata algajat õpetajat kohanemisega uude keskkonda (Veskimäe, 2016). Mida parem on ülevaade tööandjate ootustest ja töökoha vajadustest õpetajakoolituse lõpetanule, seda asjakohasemaid muudatusi saab teha õpetajakoolitusele. Seekaudu saavad kõrgkoolid toota tööandjate vajadustele vastavaid kvalifitseeritud töötajaid.

Millised on tööandjate ootused õpetajaametile asuvale isikule ning milliste isikuomaduste alusel kandidaate õpetaja kohale valitakse, on teema mida bakalaureusetöö käsitleb. Töö rõhuasetus on seatud äsja õpetajakoolituse lõpetanutele. Töökohal, kus kvalifitseeritud töötajate olemasolu on oluline (Meroni, Vera-Toscano, & Costa, 2015), on aktuaalne uurida õpetajakohale kandideerimist. Varasemaid uurimusi antud teemal on vähe, vaatamata selle tähtsusele. Ei piisa vaid pädevast õpetajast või vaid headest õppevõimalustest, kuid kvaliteetne haridus sisaldab neid mõlemaid (Fitchett & Heafner, 2018).

Tööandjate ootused potentsiaalsele kandidaadile

Hariduse tähtsus on tööturul aina tõusnud. OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) andmetel on haridustase määravaks teguriks tööhõivemäära suurusel. 2017. aasta andmetel on kõrghariduse omandatute väljavaated 10% kõrgemad kesk- ja kutsehariduse omandatute omadest. Eestis on tööhõive kõrgharidusõppe lõpetanute seas (79%) kõrgeim. Vastav haridustase on üks olulisemaid kriteeriume tööandjatele. Sellele järgnevad infotehnoloogilised pädevused ja keeleoskused (Lotko et al., 2015).

Tööandjad eelistavad kogenud töötajaid, kelle väljakoolitamisele kuluks minimaalselt aega. Tööle kandideerijatel jääb enim puudu tööks vajaminevatest oskustest (CV Keskus, 2014). Napp töökogemus on puudus, mis esineb enim just nooremate kandideerijate puhul, sealhulgas äsja kõrgkooli lõpetanute seas. Oluliseks võtmeküsimuseks on siinkohal teoreetiliste teadmiste ja praktiliste oskuste seostamine. Kogemusteta töötajad vajavad rohkem aega ning juhendust, mistõttu on lihtsam palgata töötaja, kellel on juba varasem erialane kogemus ja vastavad teadmised. Mõnikord võetakse arvesse ka töökogemusi, mis on omandatud mõnes teises valdkonnas. See annab tööandjatele kindlustunde, et inimene on tuttav tööelu olemusega – teab õigel ajal tööle jõuda, oma töökohustustes kohusetundlik olla jne (Unt & Täht, 2014).

Eelnevalt mainitud tegureid nimetatakse nn kõvadeks oskusteks (ing k *hard skills*). Sinna alla kuuluvad näiteks isiku haridustase, erialased teadmised/oskused ja võõrkeeleoskused. Nn pehmete oskuste (ing k *soft skills*) all mõeldakse näiteks koostöö-, juhtimis- ja suhtusoskusi (Williams, 2015). Tööandjad otsivad töötajaid, kes lisaks oma tööülesannetele, annaksid lisaväärtust asutusele (Cukier, Hodson, & Omar, 2015). Taru ja Lindemani (2007) uuringus tuli välja, et töötajates eelistatakse just neid nn pehmeid oskusi. Uuringust osavõtnud tööandjad tõid välja enda silmis olulisi oskusi nagu meeskonnatöö-, suhtlemis- ja eneseväljendusoskus, aga ka motiveeritus ning töökus. Haridustasemel on märkimisväärne roll – eeldatakse, et kõrgemalt haritud kandidaatidel on parem analüüsioskus ning kõrgem õpimotivatsioon, kui nende hariduseta konkurentidel (Unt & Täht, 2014). Omadused nagu professionaalsus, usaldusväärsus, kõrge pingetaluvus ning sarnased on tihedalt seotud reaalse töökogemustega. Need oskused ja nendega seostuv varasem töökogemus võivad osutada määravateks situatsioonis, kus mõlemad kandidaadid on võrdselt kvalifitseeritud (Jewell, 2014; Lotko et al., 2015).

Haridus on uurimuste alusel kõige olulisem kvalifikatsioon, mida tööandjad oma töötajatest ootavad. Teine kõige olulisem kvalifikatsioon on varasem töökogemus. Äsja kõrgkooli lõpetanutel on sellest tihti puudu, mistõttu on neil raskem tööturul läbi lüüa.

Õppe kõrvalt töötamine

Rohkem on üliõpilasi, kes käivad õppimise kõrvalt tööl, kui neid, kes ei käi (Leppik, 2018). 2015. aasta uuringu tulemuste kohaselt käisid 76% tudengitest õpingute kõrvalt tööl, üle poolte neist (58%) töötasid töökohal, mis oli nende erialaga lähedalt või suurel määral seotud (Haridus- ja teadusministeerium, 2017).

Enim käiakse õpingute kõrvalt tööl majanduslikel kaalutlustel, aga ka sotsiaalse kapitali suurendamiseks või tööturu tiheda konkurentsi tõttu (Veske, 2016, Raun, 2011). Kandidaadid, kellel varasem töökogemus puudub, on tööle värbamisel ebasoodsas olukorras, sest võrdse haridustaseme korral, langetavad tööandjad oma otsuse varasema töökogemuse alusel (Oras, Siilak & Unt, 2010). Kuna õpingute kõrvalt tööl käimine on muutunud tavaliseks nähtuseks, on varasem töökogemus sedavõrd olulisem, et potentsiaalsele tööandjale silma jääda.

Uurimused toetavad mõtet, et mida rohkem aega õppimisele kulutada, seda paremad on õpitulemused (Ahmad & Shahzadi, 2011; Stinebrickner & Stinebrickner, 2007). Kooli

kõrvalt tööl käimine vähendab aega, mida tudeng saab oma õppimisele pühendada, seega mõjub negatiivselt õppeedukusele. Paljud tudengid töötavad kooli kõrvalt, et tööturul konkurentsivõimelised olla või oma sotsiaalse kapitali suurendamiseks. Selliste ambitsioonidega saavad nad ratsionaalselt oma aega planeerida – privileeg, mis on puudu neil, kes töötavad finantsilistel põhjustel. Rahalistel põhjustel töötavad tudengid võivad olla sunnitud õppeedukuse arvelt mööndusi tegema. Antud probleem on aktuaalsem välismaal, kus ülikool on tasuline ning sellega kaasnevad õppelaenud (Jewell, 2014). EUROSTUDENT VI 2016. aasta tulemuste kohaselt on õppelaenude osakaal, koos stipendiumite ning riiklike toetustega, Eesti tudengite sissetulekutest üks madalamaid. Seevastu oli 56% vastanute peamiseks sissetulekuallikaks õpingute kõrvalt saadav palk. Seda tähendasid 18% kuni 21-aastaseid ning 62% 25-29-aastaseid tudengeid (Haaristo et al., 2017).

Madal õppeedukus ei mõju aga negatiivselt vaid õppijale endale, aga ka tööandjale ja kogu tööturule langetades inimkapitali akadeemilist kvaliteeti – kui ülikoolikraad saadakse kehvade tulemustega, langetab see selle üleüldist väärtust (Jewell, 2014). Callender'i (2008) uuringust tuli välja, et noored, kes töötasid 16 tundi nädalas, said 60% kehvemaid tulemusi, kui mittetöötavad noored. Tööandjate jaoks on töötav tudeng ebamugav kuna noored vajavad tööst vaba aega, et loengutes käia, võtavad õppepuhkusi ning ei pühendu seetõttu töösse täielikult (Rau, 2014).

On spekulieritud, et õppe kõrvalt töötamine võiks positiivselt mõjuda, kui tudengid saaksid seostada õpitavat materjali reaalse eluga, kuid seda väidet pole kaasaegsete uuringutega tõestatud (Tugim, 2012). Vastupidi, uuringus „Üliõpilaste töötamise fenomen Eesti kõrghariduses“ (Mägi et al., 2011), on tudengid kommenteerinud, et tööl saavutatavad kogemused on raskesti seostatavad ülikooli loengumaterjalidega ning võimalused oma töökogemust jagada on piiratud. Õpingute kõrvalt töötamine on tähendatud olema ka üks teguritest õppe nominaalajast hilisemal lõpetamisel ning kõrgkooliõpingute katkestamisel (Kekorainen, 2018; Paalandi & Lühiste, 2007).

Uurimused tõestavad, et õpingute kõrvalt töötamine avaldab negatiivset mõju tudengite akadeemilisele tulemusele, kuid tööturg ja nõudlus eelneva töökogemuse järele, paneb noored suluseisu. Töötavad tudengid aga valmistavad ebamugavusi tööandjatele ning langetavad tööturu üleüldist akadeemilist kvaliteeti.

Töötaja pehmed oskused

Lisaks professionaalsetele oskustele ja kompetentsile, on tööandjatele olulised ka sotsiaalsed oskused ja töötaja isikuomadused. Töökeskkonnas puutuvad kokku paljud erinevad isiksused ning hea läbisaamine tagab positiivse töökogemuse (Dean, 2017). Töökollektiivi hea läbisaamise üheks eelduseks on interpersonaalsed oskused (Bedwell, Fiore, & Salas, 2014). Interpersonaalsed oskused on vaid osa pehmetest oskustest. Sinna alla kuuluvad veel lisaks isiksuseomadused ning karjäärile vastavad omadused (ing k *career attributes*). Karjäärile vastavad omadused on näiteks suhtlemine, koostöö, juhtimine ja klienditeenindus (James & James, 2004, viidatud Robles, 2012: 457 j). Isiksuseomadused on seevastu näiteks inimese iseloom, sõbralikkus ja organiseerimisoskused (Parsons, 2008, viidatud Robles, 2012: 457 j). Mida kõrgemad on töötaja interpersonaalsed oskused, seda kõrgem on ka töökvaliteet (Ibrahim, Bakare, & Boerhannoeddin, 2017). Seetõttu peavad tööandjad antud omadusi olulisteks. Mitmed uuringud toetavad väidet, et tööandjatele on olulised töötajate suhtlemisoskused, silmaring ja iseloomuomadused (Mirabela, Madela, & Teodora, 2016; Sloka et al., 2015; Weligamage & Siengthai, 2003).

Algaja õpetaja tööturul

Üheks (põhikooli ja gümnaasiumi) õpetaja kvalifikatsiooninõudeks on magistrikraad (Direktori, õppealajuhataja, õpetajate ja tugispetsialistide kvalifikatsiooninõuded, 2013). Kuna tegu on eeldusena, et üldse õpetajana töötada, esineb tööturul konkurents muude kvalifikatsioonide alusel. Võib oletada, et just seetõttu on noored tööturul hinnatud olema riskigrupp. OECD riikides on 15-24 – aastaste töötuse määr keskmiselt 2,4 korda kõrgem kui vanemate inimeste seas (Tugim, 2012). Tööandjad tajuvad, et noortel puudub vastav töökogemus, -staaž ning tugi sotsiaalse võrgustiku näol (Ekker, 2017).

Et leevendada tööturu poolt seatud survet minna õpingute kõrvalt tööle, võiks olla õppivatele õpetajatele saadaval praktikavõimalused. Kõikidel õpetajakoolituse õppekavadel on praktika kohustuslik osa. See annab võimaluse tudengitel tutvuda antud erialaga ning näha reaalselt töökeskkonda, olles samaaegselt toetatud kõrgkooli õppejõudude ning määratud juhendajate poolt. Õpetajakoolitusel täidab seda eesmärki koolipraktika. Lisaks keskkonnaga tutvumisele, on praktilisel tudengitel võimalus oma omandatud teoreetilisi oskusi praktikas rakendada (Viinapuu, 2018). Koolipraktika olemust on kajastatud juba 1972. aastal Tartu Riikliku Ülikooli kirjutises „Materjale pedagoogiliseks praktikaks“. Antud materjal kirjeldab

koolipraktikat kui 18 nädala pikkust kolme etapilist pedagoogilist ettevalmistust, mille eesmärk oleks, lisaks muule, „kujundada üliõpilaste pedagoogilise töö oskusi ja vilumusi“ (Tartu Riiklik Ülikool, 1972). Kaasaegne õpetajakoolituse praktika lähtub sarnastest eesmärkidest (Tartu Ülikooli pedagoogilise praktika üldjuhend, i.a). Kui õppimise kõrvalt töötamine avaldab negatiivset mõju tudengi akadeemilisele edukusele, on seda olulisem kõrgkoolidel pakkuda võimalust seostada koolis omandatud teooriat reaalse tööga (Mägi et al., 2011). Õpetajakoolitusel õpitud teooria ning koolipraktika vahel esineb positiivne seos, mis annab mõista, et kõrgkoolis õpitav materjal on seostatav reaalse eluga ning jõustab koolipraktika olulisust (Malva, 2015).

Kuigi praktikavõimalus on olemas, on õpetajaks õppimise kõrvalt töötamine väga populaarne. „Eesti kõrgkoolide 2015. aasta vilistlaste uuringus“ (Haridus- ja Teadusministeerium, 2017) tuleb ilmsiks, et 79% küsitletavaid haridusvaldkonnas õppivaid tudengeid töötas juba õpingute ajal ning 89% jätkasid tööturul aktiivsed olemist ka peale lõpetamist. Antud tulemus on sarnane Selliovi ja Vaheri (2018) tulemustega. Oluline on märkida, et õpetajakoolituse lõpetanud on teistel õppekavadel lõpetanutest keskmiselt vanemad. Perioodil 2006/2007-2016/2017 oli õpetajakoolituse lõpetanu keskmiselt 31-aastane. Andmed näitavad, et need on just vanemad tudengid, kes omavad varasemat töökogemust või on seda omandamas õpingute kõrvalt (Selliovi & Vaher, 2018).

Enamgi kui teistes valdkondades, on õpetajaametil tähtsal kohal nn pehmed oskused. Sihtasutus Kutsekoda OSKA uurimuses (2018) rõhuti õpetajaametil oskustele nagu koostöö- ja suhtlusoskused, loovus, kohanemisvõime, motiveerimis- ja eestvedamisoskus, probleemide lahendamise oskus, analüüsioskus, kriitiline mõtlemine jt. Sellele lisaks peeti oluliseks õppijate eripärade märkamist ning nendega arvestamist. Ka õpetaja kutsestandardis (2018) rõhutakse õpetaja koostöövõimele, enesejuhtivusele, ettevõtlikkusele ja empaatiavõimele, lisaks ka enesekindlusele, vastutustundlikkusele, tolerantstile, aususele ja positiivsusele. Samuti on haridustehnoloogilised pädevused tööandjatele olulised (Lattu, 2013). Kõige enam oodatakse õpetajatest pädevust luua digiajastule vastav töökeskkond. Peaaegu võrdse olulisusega on õpetaja professionaalne areng ning kodanikuna käitumine digiühiskonnas.

Õpetajaametil leiduva tööjõupuuduse tõttu on tööandjatel, aga keeruline seada kandidaatidele nõudmisi. 2004. aasta Riigikontrolli auditist selgus, et õpetajate värbamisel on põhitingimuseks vastav hariduslik kvalifikatsioon (õpetajadiplom); töökogemus ja iseseisev enesetäiendus jäävad aga tihti väärtustamata. Kaasaegsemad tähendused sellest paraku

puuduvad. Õpetajatest on Eestis puudus suurim reaalainete valdkonnas, kuid ka üldiselt noortest- ning meesoost õpetajatest (Emor, 2016). Õpetajate pealekasv on aga vähene (Valk, 2016). Kantar Emori 2016. aasta tulemustest kajastub, et mida vahetum on kokkupuude õpetajate, õppimise või üldhariduskooliga, seda ebaatraktiivsem õpetajaamet tundub.

Õpetaja professionaalne areng

Algaja õpetaja definitsioon on paindlik, kuid oluliseks võib pidada järgnevaid pidepunkte:

1. isik on läbinud õpetajakoolituse ning on omandanud erialase kõrghariduse;
2. isik omab kuni viit aastat töökogemust õpetajana (Taimalu, Uibu, Luik, & Leijen, 2019).

Algajat õpetajat võib hinnata tema kompetentsusastme alusel. Tuginedes D. Berlineri õpetaja kompetentsusastmete mudelile, võib eristada viit taset õpetaja arengus (Õim, 2008):

1. Uustulnuka tase (*novice level*)

Õpetajakoolituse tudengid ja paljud esimese aasta õpetajad võivad olla noviitsi ehk uustulnuka tasemel. Sellel tasemel on noor alles õppimas õpetajatööd. Tema jaoks on praktilisest tegevusest tuletatud teadmised/oskused olulisemad, kui õpetajakoolitusest õpitu. Algaja õpetaja rakendab lihtsaid, kuid konteksti mittearvestavaid õpetamisreegleid (Õim, 2008)

2. Eduka algaja tase (*advanced beginner level*)

Edukateks algajateks võib nimetada teise ja kolmanda aasta õpetajaid. Sellel tasemel muutuvad õpetajakoolituses omandatud teoreetilised teadmised tähtsaks ning algaja õpetaja hakkab praktikat ja teooriat omavahel siduma. Selles tasemes on õpetaja märksa paindlikum, lähtudes oma tegevuses kontekstist, mitte lihtsalt reegleid järgides (Õim, 2008).

3. Kompetentse õpetaja tase (*competent level*)

Kompetentse õpetaja tasemele jõutakse vähemalt kolm kuni neli aastat töötades. Kompetentset õpetajat eristavad kaks tunnust. Esiteks suudab ta seada prioriteete ja teha teadlikke valikuid õppetöö korraldamises (näiteks õppe-eesmärkide püstitamises või tegevusplaanide kavandamisel). Teiseks, ta on võimeline eristama olulist ebaolulisest – sedasi on kompetentne õpetaja näiteks võimeline langetama õppekava ja õpetamisega seotud otsuseid. Kompetentne õpetaja tunneb ka suuremat vastutust oma tegevuse eest (Õim, 2008).

4. Professionaalse õpetaja tase (*proficient level*)

Viis aastat töötanud õpetajatest vähesed jõuavad vilunud õpetaja arenguastmele. Seda astet iseloomustab intuiitiivne otsustamine. Vilunud õpetajal on suurem üldistusvõime ja kiirus, et olukordi täpsemalt ette näha ja sellest lähtuvalt paljusid probleeme ennetada (Õim, 2008).

5. Meisterõpetaja tase (*expert level*)

Meisterõpetajad tegutsevad kiirelt, paindlikult ja sujuvalt. Nad suudavad tajuda situatsioone intuiitiivselt ja teha õigeid otsuseid ilma pikema analüüsita ja arutluseta. Lihtsamaid õpetamistoiminguid sooritab ta automaatselt, mistõttu jääb talle rohkem aega olulisematesse probleemidesse süüvimiseks (Õim, 2008).

Aastatega õpib õpetaja seostama praktilist teoreetilisega ja muutub paindlikumaks reeglite järgimisel. Lisaks muutub õpetaja aastatega eesmärgi- ja sihipärasemaks oma tegevuses. Vilumusega lisandub sellele ka kiirus ja intuitsioon, mis võimaldab ennetada probleeme ning keskenduda olulisele. See tähendab, et head õpetajad kujunevad ajaga. See on võrdselt seotud õpetaja kognitiivse kui ka emotsionaalse arenguga (Õim, 2008).

Õpetajad, asudes esmakordselt tööle, peavad ümber mõtlema, mida tähendab olla õpetaja. Rollivahetus õpilasest õpetajaks saamisel tuleb algajatel õpetajatel tihti raskelt (Cook, 2009). Algajad õpetajad eeldavad, et kogemused millega nad klassiruumis kokku hakkavad puutuma, on sarnaselt määratletud nagu ülikooliski ning jäävad hätta spontaansete otsuste langetamisel ettearvamatutes olukordades (Romano, 2008, viidatud Õun, 2015 j). Tekib lahkeli ülikoolis õpitud teooria ja koolis kogetava praktika vahel, mis põhjustab kahtlusi oma erialavalikus (Botha & Rens, 2018).

Esimesel aastal algajad õpetajad kalduvad ennast süüdistama probleemide tekkimisel. Aja jooksul see leeveneb ja õpetajad suudavad olukordadesse objektiivsemalt suhtuda (Sharplin, O'Neill, & Chapman, 2011). Algajale õpetajate suurimaks raskuseks, lisaks uue kohaga kohanemisele, on vastata õpilaste erivajadustele. Väljakutseks peeti ka klassiruumi haldamist ning lastevanematega suhtlemist. Uuring tuvastas, et oskustest nagu ajaplaneerimine, päeva- ja pikemaajaliste kavade organiseerimine ja ülesannete loome on samuti algajatel õpetajatel vajaka. Aastate jooksul need probleemid leiavad lahendust (Fantilli & McDougall, 2009). Veskimäe (2016) uuris algajate õpetajate esimesi aastaid ning jaotas muudatused kahte kategooriasse: tundidega seotud muutused ja suhetega seotud muutused. Esimese all tähendas autor, et esimestel aastatel on tundide planeerimine ajamahukam. See

võib tuleneda algaja õpetaja vähestest aineteadmistest, aja ebaefektiivsest kasutamisest või detailsetest tunnikonspektidest karjääri alguses. Aja jooksul muutusid uuringus osa võtnud õpetajate tunnid eesmärgipärasemaks, õpilasekeskseks ja metoodiliselt vaheldusrikkamateks. Suhetega seotud muutused esinesid õpilastega läbisaamise paranemises – algajad õpetajad õppisid ennast enam kehtestama ning õpilastega reegleid looma. Aastate jooksul paranesid ka suhted kolleegide ja lastevanematega. Algajad õpetajad püüdsid lastevanematele võimalikult meelt mööda olla ning vestlused olid algusaastatel väga ajamahukad, kuna ei osatud olulisele keskenduda. Õpetamiskogemuse kasvades omandasid õpetajad rohkem enesekindlust ning muutusid julgemaks. Algajatele õpetajatele pakuvad olulist tuge ettevalmistuskoolitused ja mentorlusprogrammid. Mentoriga räägivad algajad õpetajad enamasti koolielu korraldusest, tundide ettevalmistusest ja õppetöö läbiviimisest (Putrolainen, 2012). 2018. aastal läbiviidud TALIS uuringu (Taimalu et al., 2019) kohaselt on Eestis on ligi 80% koolijuhte, kes peavad mentorprogramme väga olulisteks algajate õpetajate toetamisel. Samas uuringus 45,2% osalenud koolijuhte tõdevad, et nende juhitud koolis mentorprogrammi ei ole. Mentorprogrammi puudused võivad seisneda ka mentorite väheses rakendamises, algajate õpetajate puuduses või väheses ettevalmistuses (Agabuš, 2014).

Kuigi algajate ja kogenud õpetajate arusaam professionaalse õpetaja olemusest kattub paljus, esineb erinevusi selles, milliseid metoodikaid tunnis kasutatakse. Algajad/noored õpetajad keskenduvad rohkem infotehnoloogilistele lahendustele (e-õpe, tehnoloogia) ning rõhuvad noorte iseseisvale õppimisele. Kogenud õpetajad seevastu keskenduvad enam õpetaja kui kasvataja rollile ja distsipliini tagamisele. Nende hinnangul ei lahenda tehnoloogia areng olemasolevaid õpetamisega seotud probleeme (Okas et al., 2014).

PIAAC (The Programme for the International Assessment of Adult Competencies) tulemuste alusel on Eesti õpetajakoolituse lõpetanute seas murettekitavad nende probleemilahendusoskused – võrreldes teiste riikidega on Eestis hea ja väga hea probleemilahendusoskusega inimesi kõige vähem. Teised infotöötlusoskused nagu funktsionaalne lugemisoskus ning matemaatiline kirjaoskus ei erine PIAAC'is osalenud riikide keskmisest (Valk, 2016). Õpetajate infotöötlusoskused on olulised kuna riikides, kus need näitajad on kõrged, ilmnevad sarnaselt kõrged tulemused ka õpilastel (Valk & Silm, 2015).

Jakovlevi (2016) bakalaureusetöö tulemusel selgus, et õpilased kalduvad hindama algajat õpetajat kõrgemalt võrreldes kogenud õpetajaga. Õpilased tähendasid, et algaja õpetaja

tunnis tajusid nad selgemalt tunni eesmärgid, tundsid, et neil on rahuldavad töötingimused klassiruumis ja et õpetaja usub õpilastesse ning on neist huvitatud. Sellele lisaks tundsid õpilased, et õpetaja andis praktilisi juhendusi. Autorid järeldavad, et see on kuna algajad õpetajad on aldimad materjali mitmekordselt selgitama. Antud tulemusi vastandavad aga Okas, van der Schaafi ja Krulli (2016) uurimustulemused, kus õpilased hindasid kogenud õpetajat kõigi õpilasküsimustikus esitatud väidete puhul kõrgemalt kui algaja õpetajat.

Algajate õpetajate esimesed aastad esitavad väljakutseid enamusele. Tihti kaldutakse ennast süüdistama ning, madala enesekindluse tõttu, ilmnevad mitmed probleemid nii tundide läbiviimisega seoses kui ka õpilaste- ja kolleegide vaheliste suhetega. Antud probleeme leevendavad ettevalmistuskoolitused ja mentorlusprogrammid. Sellele vaatamata, esineb märkimisväärsed erinevusi algajate ning kogenud õpetajate vahel. Kumb õpilastele enam meeldib, on esitatud uuringute alusel ebaselge.

Töö peamine eesmärk on välja selgitada, milliseid isikuomadusi peavad tööandjad oluliseks uute õpetajate värbamisel ja millised on nende ootused äsja õpetajakoolituse lõpetanutele. Uurimistöö tugineb läbiviidud intervjuudel.

Uurimisküsimused:

1. Milliseid isikuomadusi peavad tööandjad oluliseks uute õpetajate värbamisel?
2. Millised on tööandjate ootused äsja õpetajakoolituse lõpetanutele?

Meetod

Uurimisküsimustele vastamiseks viidi läbi ja analüüsiti kokku seitsmet intervjuud tööandjatega üle Eesti (tabel 1). Intervjuu läbiviimiseks valiti semi-struktureeritud vorm (vt “Küsimustik” Lisa 1). Intervjuude pikkus oli keskmiselt pool tundi. Kvalitatiivse töö puhul on tähtis määrata selle valiidsus. See tähendab, et töös kasutatav mõõteriist (vt “Küsimustik” Lisa 1) aitab vastata uurimisküsimustele ja lahendada uurimisprobleemi (Stömpl, i.a.). Selle töö valiidsus sai tagatud sellega, et viidi läbi prooviintervjuu. Peale intervjuud tulemusi analüüsiti ja viidi sisse vajalikud parandused, et täpsemalt saavutada uurimisküsimustele vastavad tulemused. Intervjuu viidi läbi koolijuhiga, kuid ei lisatud uurimusse kuna küsimustikku muudeti peale prooviintervjuud. Muutused esinesid osas „Noored õpetajad“, kust eemaldati suunavad küsimused, mis mõjutaksid intervjuueeritava vastuseid. Töö autor tundis huvi, et kas ootused

kogenud ja algajatele õpetajatele on erinevad. Küsimused, mis suunasid vastajaid ühte või teist arvama, said ümber sõnastatud.

Semi-struktureeritud vorm võimaldas intervjuerijal küsida lisaküsimusi ja uurida selgitusi teatud mõistetele. Ka võimaldas see intervjueritavatel kõneleda lähemalt oma kogemustest ja arvamustest. See oli selle uurimuse puhul tähtis kuna uurimisküsimuste keskmes on koolijuhtide ootused, mis tulenevad nende varasematest kogemustest. Kõik intervjuud lähtusid ühest küsimustikust, et tagada järjepidevus, mis tegi andmete analüüsimise lihtsamaks.

Valimi koostamisel üritati leida koolijuhte võimalikult erinevatest piirkondadest. Valimis on nii linna- kui ka maakoole ja riigi ning erakoole. Ka erinevad koolid õpilaste poolest – üks koolidest õpetab enamuses hariduslike erivajadustega õpilasi ning mitmed teevad seda osaliselt. Koolijuhtidega võeti ühendust meili ja/või telefoniteel ning lepitati kokku videokõneks sobilik aeg. Enne intervjuu algust tutvustati intervjueritavatele intervjuu struktuuri ja kinnitati, et nende vastused jäävad anonüümseks, et tagada võimalikult vaba õhkkond.

Tabel 1. Vastajate andmed

	Roll	Piirkond
Vastaja 1	Direktor	Tallinn
Vastaja 2	Direktori kohusetäitja	Viljandi vald
Vastaja 3	Direktor	Viimsi vald
Vastaja 4	Direktor	Rapla vald
Vastaja 5	Direktor	Tartu vald
Vastaja 6	Direktor	Tartu vald
Vastaja 7	Direktor	Järva vald

Andmekogumine sisaldas intervjuude läbiviimist ja salvestamist. Intervjuud viidi läbi videovahendusel. Kuna tegu oli semi-struktureeritud vormiga, lähtuti loodud küsimustikust. Küsimustikku olid lisatud ka lisaküsimused, mida uurija sai küsida, kui intervjueritav ise teemat ei puudutanud. Lisaks küsis intervjuerija ka täpsustavaid küsimusi, kui vastused ebaselged või mitmeti mõistetavad olid. Videokõnede tarbeks sai siin uurimuses kasutatud tarkvara Zoom. Läbiviidud intervjuusid salvestati, et oleks võimalik intervjuusid järgi kuulata ja analüüsida.

Andmeanalüüs algas intervjuude salvestiste transkribeerimisega tekstifaili. Täpsuse tagamiseks kuulati helifaile korduvalt üle. Toimetatud tekstifailid lisati kvalitatiivse sisuanalüüsi programmi QCMap. Autor valis kasutada programmi QCMap, et oleks lihtsam hoomata suurt andmemahthu. Andmete kodeerimisel otsiti, tulenevalt uurimisküsimustest, igast intervjuust tähenduslikud üksused. Moodustunud üksustele määrati nimetus ehk kood. Tähenduselt sarnased koodid jaotati alakategooriateks, mis omakorda moodustasid peakategooriad. Järgnevalt on esitatud näide ühe peakategooria tekkimisest (joonis 1).

Koodid	Alakategooriad	Peakategooria
Õpilasi toetav suhtumine	Empaatia	Suhtlemisoskused
Mõistavad noori paremini		
Leitakse ühine keel		
...	Koostöö- ja juhtimisoskus	
	Õpihimu	

Joonis 1. Koodidest ala- ja peakategooriate tekkimine

Tulemused

Töötajate värbamine

Intervjueeritud koolijuhtide juhitud koolides toimub õpetajate värbamine ühtemoodi: postitatakse kuulutus, tutvutakse kandidaatide profiilidega ja viiakse läbi intervjuud. Õpetajatelt palutakse avaldust, motivatsioonikirja ja CV'd.

„Kui on vaja logopeedi uut näiteks meil, siis me laiendame komisjoni näiteks võtame oma – vaja on uut logopeedi – võtame oma vana olemasoleva ja kutsume ka tema komisjoni, et oleks eksperdina ta siis küsimas kandidaadi käest spetsiifilisi küsimusi.“
(Vastaja 5)

„See mudel on kõigil üks. Millest kõva häälega ei räägita, et otsitakse läbi oma töötajate, et saada kandidaate; et saada inimene, kelle tausta natukene tead.“ (Vastaja 7)

Kõik peale ühe vastanuist tõdesid, et on kogenud raskusi töötajate värbamisel. Mainiti nii kvalifitseeritud töötajate puudust kui ka tööjõupuudust laiemalt.

„Jah, ikka tajun. Raske on leida kvalifitseeritud ja samaaegselt tugevasti motiveeritud töötajaid.“ (Vastaja 6)

„Tunneme puudust inglise keele ja füüsikaõpetajatest. Kuna koolis on kaks paralleelklassi, siis heal juhul saame konkursilt õpetaja ainult ühele klassile. Füüsikaõpetaja koormus jääb ainult füüsikatunde andes ebapiisavaks ning õpetaja peab olema valmis ka midagi muud õpetama.“ (Vastaja 2)

Kõik vastanud koolijuhid leidsid, et nende kool on atraktiivne koht, kus töötada. Välja toodi pädevat juhtkonda, häid õpetajaid ja head kooli mainet. Koolid, mis töötavad osaliselt või täielikult õpiraskustega õpilastega rõhusid erialasele (eripedagoogika) kogemusele.

„Kuna meie kool on spetsiifiline kool – me õpetame mõõduka, raske ja sügava intellektipuudusega lapsi ehk siis püsiva õpiraskusega lapsi – väga raskeid lapsi – ja siin on õpetajal või inimesel, kes töötab, vaja mingeid eeldusi, teatud isikuomadusi, mis võimaldab tal olla empaatiline, samas ka väga kahe jalaga maa peal.“ (Vastaja 5)

Kandideeritavate omadused

Enamus vastanuid tõdesid, et õpetajaametil on nn pehmed omadused tähtsamad kui kõvad omadused. Vastanute poolt nimetatud olulised isikuomadused jagunesid kolme rühma:

1. Iseloomuomadused;
2. Suhtlemisoskused;
3. Teotahe.

Vähesemal määral mainiti enesekohaseid oskusi, vastava eriala kvalifikatsiooni ja töökogemust.

Iseloomuomaduste all, mida vastanud õpetajakandidaadi puhul olulisteks peavad, nimetati enesekindlust, julgust, paindlikkust, avatust ja hoolivust. Kõik vastajad mainisid õpetaja väärtushinnanguid või hoiakuid.

„Paber ei tee õpetajast õpetajat – hoiakud, uskumused ja suhtumine on määravamad.“ (Vastaja 3)

Õpetaja iseloom on vastanute sõnul tähtis. Enesekindlus on oluline õpilastele eeskujuks olemisel, julgus uue materjali loomisel, paindlikkus selle materjali jõustamisel, avatus noortega suhtlemisel ja hoolivus nende mõistmisel.

„Lihtne üks sõna ilmselt oleks emotsionaalne intelligentsus. Kui inimene on emotsionaalselt intelligentne, suudab ta nende situatsioonidega hakkama saada.“ (Vastaja 7)

Suhtlemisoskuste all mainiti ennast kehtestavat käitumist, konfliktsituatsioonide lahendusoskust, koostöö- ja juhtimisoskust ning head huumorimeelt.

„Hea huumor ja teinekord enda üle naermine aitavad lahendada keerulisi situatsioone ning aitavad õpilasel ka õpetajat mõista.“ (Vastaja 2)

„Inimene, kes ei jää hätta keerulises olukorras. Õpilased on ju hästi erinevad ja olukorrad seetõttu ka tihti ootamatud. Tähtis on kiires ja õigesti reageerida.“ (Vastaja 1)

Vastustest välja tulnud üks tihedaimalt mainitud isikuomadusi oli teotahe. Selle all mainiti õpihimu, sära silmis, huvi erialase enesearengu vastu ja kutsumust. Teotahe erines iseloomuomadustest selle poolest, et nägi endas inimese sisemist soovi pingutada ja ennast ja oma omadusi täiustada. See võis tähendada oma edasist harimist, kolleegidega nõu pidamist, enda iseseisvat analüüsimist ja arendamist või eriala puudutavaga end kursis hoidmist.

„Eeldan, et õpetajaks läheb õppima eelkõige inimene, kes tunneb kutsumust. Seetõttu pean oluliseks haridust, mille käigus saab inimene erialased teadmised ja oskused.“ (Vastaja 2)

„Ootan õpetajast valmidust ja tahet õppida – end täiendada.“ (Vastaja 6)

Enamus vastajaid tõdesid, et hariduskraad on väga tähtis kuna on seaduse poolt ette määratud. Mitmed neist löid ka seose hariduse ja didaktiliste teadmiste vahel – seega haridus üksi ei pruugi olla kõige määravam, kuid didaktilised teadmised on olulised küll. Seda eriti, kui õpetaja kandideerib kooli, kus õpetatakse erivajadustega noori:

„Võib olla ju kolm kõrgharidust, aga kui lastega hakkama ei saa, mis mõte sellel on? [...] Meil on ka selliseid inimesi tööl, kellele ei ole spetsiifilist kõrgharidust, näiteks on

muu pedagoogiline kõrgharidus ja siis nad on õppinud eripedagoogika kursustel [...] aga inimesel on väga hea tahe seda teha ja teised kolleegid, kes tema ümber töötavad, näevad, et see inimene on pühendunud töötaja, täiendab ennast kogu aeg, käib erinevatel koolitustel, kursustel, siis loomulikult me sellist inimest ka hoiame ja muidugi mina suunan kogu aeg seda inimest, et ta oma paberid paremaks teeks, kui tal ei ole spetsiifilist kõrgharidust.“ (Vastaja 5)

Mis puudutas küsimust, mis on tähtsaim – haridus, töökogemus või iseloom/suhtlemisoskused – ei leitud selles uurimuses ühtset vastust. Vastanute puhul oli märgata erinevusi seisukohtades – vastaja 5 ja 7 pidasid kõige tähtsamaks kandidaadi hariduslikku tausta, vastaja 1 ja 3 seevastu kandidaadi iseloomu ja suhtlemisoskusi. Kuigi neli vastanuist ütlesid, et eelistaksid pigem varasema töökogemusega töötajat, hindasid kõik vastajad selle olema vähim tähtsaks. Kõik, kes vastasid, et haridustase on tähtis, vastasid ka, et kandidaadi iseloom ja suhtlemisoskused on olulised. Seevastu kõik, kes pidasid iseloomu ja suhtlemisoskusi olulisteks, ei maininud haridustaset, kui olulist omadust õpetajakandidaadil.

Noored õpetajad

Kõik vastanud on algaja õpetaja kord värvanud ja enamus teevad seda iga aasta. Algaja õpetaja näol nähakse eelistena ta värskeid didaktilisi teadmisi, julgust proovida, innovaatilisi ideid, entusiasmi ja võimet mõista noori. Ka mainiti eelisena seda, et algaja õpetajat saab suunata:

„Noore õpetajaga saame me toetada tema arengut. Kui ta tahab ja tunneb huvi, me saame suunata ja anda nõu.“ (Vastaja 3)

Vastaja 7 mainis, et ootab algajalt õpetajalt eneseteadlikkust, öeldes et noored inimesed on huvitatud paljudest asjadest ja seda saab koolijuht ära kasutada:

„Kui ta tahab koolis läbi lüüa, siis ta peaks kõigepealt oma tugevustega mängima – näitama, mis on ta tugevad küljed ja sealt alustama. Noorel inimesel on seda potentsiaali alati – saab mingi uue nüansi leida või tema mingit hobi ära kasutada. [...]“ (Vastaja 7)

Vajakajäämistena mainiti kehvaid koostööoskusi ja liigset kitsarinnalisust, mis puudutab kooli kui terviku mõistmist.

„[...] Aga kui ta on ainult pool elu oma põidlalihaseid treeninud, siis on tal see silmavaade hägune, maailmapilt on üsna piiratud, sellega ei ole midagi teha.“

(Vastaja 7)

„Olen kohanud selliseid noori õpetajaid, kes ei soovi panustada organisatsiooni ja saavad aru, et õpetajatöö on ainult kontakttunnid ja ei miski muu.“ (Vastaja 6)

Ka toodi vajakajäämisena välja algaja õpetaja kogenematus ainetundide planeerimisel ja läbiviimisel:

„Võib-olla siiski läbipõlemist soodustavad tegurid – õppeprotsessis üle planeerimine ja õppematerjalis ebapiisav orienteerumine ja eesmärkide hajumine, tunnidistsipliin, aja ebaratsionaalne kasutamine, endale puhkuse mitteväimaldamine – see tähendab nädalavahetus on ju puhkamiseks – tahe ise hakkama saada ja vähene abi kasutamine kogemustega kolleegi poolt.“ (Vastaja 2)

„Ta tahab meeldida ja ei oska ennast kehtestada. Need lapsed istuvad lihtsalt pähe, kui õpetaja klassi ees selline ebalev on.“ (Vastaja 4)

Enamus vastanute ootused algajatele õpetajatele olid erinevad sellest, mida nad ootavad kogenud õpetajatest. Erinevused paistsid silma haridust puudutavates küsimustes ja omadustes, mis on seotud varasema töökogemuse omamisega.

Algajatelt õpetajatelt oodatakse head ülevaadet kaasaegsetest õppemeetoditest. Vastanud ütlesid, et ootavad algajatelt õpetajatelt didaktilisi teadmisi ja julgust neid kasutada. Didaktiliste teadmiste all mõeldakse kaasaegseid teooriaid ja õpetusi. Ükski vastanuist ei maininud digilahendusi või ootust algajalt õpetajalt teada, kuidas kaasaegset tehnoloogiat kasutada. Seevastu mainiti küll uuendusmeelsust ja ootust, et algaja õpetaja tuleb tööle haridustehnoloogiliste pädevustega:

„Noortel õpetajatel on värskelt omandatud erialased teadmised ja kaasaegne õpikäsitlus. Neil on ka entusiasmi ja maksimaalne pingutus, millega nad kooli keskkonda palju mõjutavad. Neil on rohkem energiat kui teistel.“ (Vastaja 2)

Lisaks haridusele mainisid vastanud, et ootavad algajalt õpetajalt initsiatiivi, iseseisvust ja kohusetunnet – omadusi, mis on klassikaliselt seotud varasema töökogemuse omamisega. Kolm seitsmest vastanust mainisid, et nende koolis on mentorlusprogramm ja et nad ei muretse kui algaja õpetaja kohe kõigega iseseisvalt hakkama ei saa. Palutud kirjeldada oma koolis toimivat mentorlusprogrammi, vastanud olid väga napisõnalised. Vastajad jätsid

mulje, et tekkinud probleemidega tegeletakse kõik koos, mitte ei oodata mentoril üksi seda lahendada.

Mis puudutas küsimust, milline omadus on algaja õpetaja puhul tähtsaim – haridus, varasem töökogemus või iseloom/suhtlemisoskused – väljendasid vastajad erinevaid seisukohti. Vastaja 7 järeldas, et tähtsaim on noore inimese iseloom:

„Üks õpetaja, mulle piirkonnajuht ütles, et tahab siiakanti kolida. [...] Kihvt ülikoolis – superhästi sai hakkama – jube tark, aga boheem: klassis hakkama ei saa. [...] Kõik on olemas, aga see sama isikuomadus, kuidas ennast kehtestada ja kuulama panna [on puudu].“ (Vastaja 7)

Vastaja 5 seadis rõhuasetuse pigem didaktilistele teadmistele ja loomulikule talendile:

„Meie lapsed panevad paika. Meie lapsed lihtsalt jutumärkides vilistavad need õpetajad välja, kes on ükskõiksed. Siin peab ikkagi pühendum, muidu sa ei saa hakkama lihtsalt. [...] sa ei jõua lihtsalt seda tööd teha kui sul ei ole pädevusi ja kui sul ei ole noh talenti selle tööga tegelemiseks. Sa väsid ära lihtsalt.“ (Vastaja 5)

Arutelu

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada, milliseid isikuomadusi peavad tööandjad oluliseks uute õpetajate värbamisel ja millised on ootused äsja õpetajakoolituse lõpetanutele. Järgnev on arutelu uurimistöö tulemuste üle.

Uurimistulemustest selgus, et õpetajate värbamine on keeruline ja valulik protsess. Puudust tuntakse kvalifitseeritud töötajatest, aga tajutav on ka tööjõupuudus üldiselt. Töötajate värbamisprotsess on kõigis kaasatud koolides sarnane – postitatakse kuulutus, tutvutakse kandidaatide profiilidega ja viiakse läbi intervjuud. Mitmed vastanud kommenteerisid, et vaid kuulutustega on raske leida sobivaid kandidaate.

Intervjuu esimeses blokis küsiti koolijuhtidelt, mis nad leiavad teeb nende kooli atraktiivseks töökohaks õpetajatele. Tavakoolid rõhusid heale juhtkonnale ja kokkuhoidvale kollektiivile. Koolid, mis on osaliselt või täielikult spetsialiseerunud õpiraskustega õpilaste õpetamisele, rõhusid erialasele kogemusele ja toele. Siin võib näha õpetajate haridustaseme suuremat tähtsust koolides, kus õpetatakse õpiraskustega õpilasi.

Uurimisküsimusele „**Milliseid isikuomadusi peavad tööandjad oluliseks uute õpetajate värbamisel?**“ saadi vastuseks, et uute õpetajate värbamisel on olulised kolm aspekti: iseloomuomadused, suhtlemisoskused ja teotahe. See ühtib teiste sarnastel teemadel läbi viidud uurimustega, kus mainiti kõige olulisemateks omadusteks suhtlemisoskuseid, silmaringi ja iseloomuomadusi (Mirabela, Madela, & Teodora, 2016; Sloka et al., 2015; Weligamage & Siengthai, 2003). Enim rõhutatud iseloomuomadused olid enesekindlus, julgus ja positiivsed väärtushinnangud. Suhtlemisoskuste all mainiti ennast kehtestavat käitumist, konfliktsituatsioonide lahendusoskust, koostöö- ja juhtimisoskust, empaatiat ning head huumorimeelt. Teotahte juures mainiti õpetaja õpihimu, sära silmis, huvi erialase enesearengu vastu ja kutsumust õpetajatööle. Mainitud isikuomadused kattuvad õpetaja kutsestandardis (2018) leiduvaga. Vastupidi 2004. aasta Riigikontrolli auditile, intervjueeritud koolijuhid hindavad õpetajakandidaatides rohkem interpersonaalseid oskusi kui hariduslikku kvalifikatsiooni.

Uurimuse tulemustest saab järeldada, et vastanutel on erinevad ootused algajale ja kogenud õpetajale. Need erinevused paistsid silma kahes aspektis: haridus ja klassikaliselt varasema töökogemusega seotud omadused. Uurimisküsimusele „**Millised on tööandjate ootused äsja õpetajakoolituse lõpetanutele?**“ saadi vastuseks, et algajate õpetajate puhul oodatakse neilt didaktilisi pädevusi ja entusiasmi. Algajate õpetajate puhul seati suurem rõhk hariduskraadile, kui kogenud õpetajate puhul. Rohkem kõneleti seaduse poolt määratud nõuetest ja õpetaja koolitus- ja edasiarengu võimalustest. Lisaks hariduskraadile oodatakse algajatelt õpetajatelt värskeid didaktilisi teadmisi. Kuigi äsja õpetajakoolituse lõpetanul on hea ülevaade didaktikast, on algaja õpetaja keskendunud tihti rohkem praktilisele kui teoreetilisele (Õim, 2008). See võib tekitada olukorra, kus algaja õpetaja tegelikud didaktilised teadmised ei paista silma. Algajatest õpetajatest oodatakse ka klassikaliselt varasema töökogemusega seotud omadusi nagu initsiatiivi, kohusetunnet ja iseseisvust. Õpetaja väljakoolitamine võtab aega ja ressursse, mida kiires koolitempos võib olla raske ohverdada. Tööandjad, kaasaarvatud koolidirektorid, hindavad töötajaid, kes teavad, mis nad teevad ja ei vaja liigset väljakoolitamist (Unt & Täht, 2014). Märkimisväärne erinevus kogenud õpetajatega on, et algaja õpetajatest oodatakse uuendusmeelsust ja julgust ning entusiasmi nende uuenduste rakendamisel. See, et algajatelt õpetajatelt oodatakse haridustehnoloogilisi pädevusi ühtib varasema uurimusega samal teemal (Lattu, 2013).

Vajakajäämistena nähti algajate õpetajate puhul vähest kogemust ja sellest tulenevaid raskusi. Need olid ebaefektiivne ajaplaneerimine, tunnidistsipliini mittehaldamine, endale

puhkuse mittevõimaldamine ja õppeprotsessi üleplaneerimine. See on seotud sellega, et algajal õpetajal puuduvad veel tööalased kogemused. Professionaalne areng on protsess, mis võtab aastaid aega (Õim, 2008). Vaatamata sellele, et algaja õpetaja värbamist nähakse riskina, tõdesid enamus vastanuist, et näevad rohkem positiivset kui negatiivset algajates õpetajates. Positiivsena toodi välja seda, et algaja õpetajat saab suunata ja tema arengut saab toetada. Koolijuhile on see oluline, sest õpetajad on osa koolikultuurist. See on koolijuhil huvides, et kõik asjaosalised (k.a õpilased) oleksid ühisel mõistmisel, kuidas nende koolis õppekorraldus toimub (Glennie, Mason, & Edmunds, 2016). Vaid kolm seitsmest koolijuhist mainisid, et nende koolis on toimiv mentorprogramm. Samasugust tendentsi oli näha ka 2018. aasta TALIS uuringus (Taimalu et al., 2019), kus koolijuhid mainisid küll mentorprogrammi olulisust, kuid ligi 43% neist ütlesid, et nende koolis mentorprogrammi ei ole. Mainiti ka algaja õpetaja entusiasmi ja hakkamist. Mitmed koolijuhid tõid välja algaja õpetaja võime mõista noori paremini. See võib mõjuda positiivselt õpilaste ja õpetaja omavahelisele läbisaamisele ja anda positiivse tõuke usaldussuhte tekkimisele (Jakovlev, 2016).

Töö kitsaskohad ja praktiline väärtus

Tulenevalt kvalitatiivse töö iseloomust ei saa antud tulemuste alusel teha üldiselt kehtivaid järeldusi. Need on mõtted ja näited, mis kuuluvad seitsmele küsitletud isikule; et teha üldkehtivaid järeldusi oleks vaja suurendada valimit.

Töö praktiline väärtus seisneb selles, et uurimuse tulemuste alusel on võimalik õpetajatel end paremini ette valmistada tööintervjuule minekuks. Ka aitab see tuua päevavalgele seda, mida tööandjad oma töötajatest ootavad, millega saaks näiteks kõrgharidusel pakutavat mõjutada.

Tänuõnad

Autor avaldab tänu uuringus osalenud koolidirektoritele, töö juhendajale ja indu ning tuge pakkunud sõpradele.

Autorsuse kinnitus

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

Sarah Raichmann

/allkirjastatud digitaalselt/

06.05.2021

Kasutatud kirjandus

- Agabuš, A. (2014). Üldhariduskoolide mentorite evesetõhusus ning selle seosed juhtkonnapoolse toetuse tajumisega, läbitud koolitustega ning algaja õpetajaga seotud teguritega. Tartu: Tartu Ülikool.
- Ahmad, Z. & Shahzadi, E. (2011). A Study on Academic Performance of Univeristy Students. *Proc. 8th International Conference on Recent Advances in Statistics*, 255-268.
- Bailey, C. L., Tanner, M. W., Henrichsen, L. E. & Dewey, D. (2013). The Knowledge, Experience, Skills, and Characteristics TESOL Employers Seek in Job Candidates. *TESOL Journal*, 4(4).
- Bedwell, W. L., Fiore, S.M. and Salas, E. (2014) Developing the Future Workforce: An Approach for Integrating Interpersonal Skills into the MBA Classroom. *Academy of Management Learning and Education*, 13, 171-186.
- Botha, C. S. & Rens, J. (2018) Are they really ‘ready, willing and able’? Exploring reality shock in beginner teachers in South Africa. *South African Journal of Education*, 38(3).
- Callender, C. (2008). The Impact of Term-Time Employment on Higher Education Students’ Academic Attainment and Achievement. *Journal of Education Policy*, 23(4), 359-277.
- Candal, C. S. (2015). Great Teachers Are Not Born, They Are Made: Case Study Evidence from Massachusetts Charters. White Paper No. 130.
- Cook, J. S. (2009). “Coming Into My Own as a Teacher”: Identity, Disequilibrium, and the First Year of Teaching. *The New Educator*, 5, 274-292.
- Cukier, W., Hodson, J. & Omar, A. (2015). „Soft“ skills are hard. *Social Sciences and Humanities Research Council*. Canada: Ryerson University.
- CV Keskus. (2015). Tööandjate ootused: Millest kandideerijatel enim puudu jääb? Kasutatud 08.05.2019, <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/tooturu-uudised/uudised/tooandjate-ootused-millest-kandideerijatel-enim-puudu-jaab>
- Dean, S. (2017). Soft Skills Needed for the 21st Century Workforce. Walden University.
- Direktori, õppealajuhataja, õpetajate ja tugispetsialistide kvalifikatsiooninõuded. (29.08.2013). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 07.05.2019, <https://www.riigiteataja.ee/akt/130082013005>

- Ekker, G. (2017). Kõrgkooli lõpetajate toimetulek tööturul 2012. aasta vilistlasuuringu näitel. Tartu: Tartu Ülikool.
- EMOR (2016). Õpetajaameti kuvand ja atraktiivsus 2016. TNS Emor.
- Fantilli, R. D & McDougall, D. E. (2009). A study of novice teachers: Challenges and supports in the first years. *Teaching and Teacher Education*, 25, 814-825.
- Fitchett P. G & Heafner, T. L. (2018). Teacher Quality or Quality Teaching? Eighth Grade Social Studies Teachers' Professional Characteristics and Classroom Instruction as Predictors of U.S. History Achievement. *Research in Middle Level Education*, 41(9), 1-17.
- Frymier, A. B. & Houser, M. L. (2000). The teacher-student relationship as an interpersonal relationship. *Communication Education*, 49(3), 207-219.
- Glennie, E. J., Mason, M. & Edmunds, J. A. (2016). Retention and Satisfaction of Novice Teachers: Lessons from a School Reform Model. *Journal of Education and Training Studies*, 4(4).
- Haaristo, H-S., Kriss, L., Leppik, C., Mägi, E. & Haugas, S. (2017). Eesti üliõpilaste eluolu 2016: rahvusvahelise üliõpilaste uuringu EUROSTUDENT VI Eesti analüüs. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Haridus- ja Teadusministeerium. (2014). Eesti elukestva õppe strateegia 2020. Tallinn.
- Haridus- ja Teadusministeerium. (2017). Eesti kõrgkoolide 2015. aasta vilistlaste uuring.
- Ibrahim, R., Bakare, K. K. & Boerhannoeddin, A. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4): 1-19.
- Jakovlev, E. (2016). Õpilaste hinnangud algajale ja kogenud õpetajale ühe Järvamaa põhikooli 6.-9. klassi õpilaste näitel. Tartu: Tartu Ülikool.
- Jewell, S. (2014). The Impact of Working While Studying on Educational and Labour Market Outcomes. *Business and Economics Journal*, 5(3), 1-12.
- Kekorainen, K. (2018). Bakalauruseõppe üliõpilaste hinnangud oma õpingute katkestamise põhjustele Tartu Ülikooli õigusteaduskonna tudengite näitel. Tartu: Tartu Ülikool.

- Kruusimägi, T., Laanela, M., Meinart, K., Pedaste, M., Plado, K., Poom-Valickis, K., Rannääre, U., Saluveer, V., Timakov, M., Veesaar, E., Häidkind, P., Ilves, H., Pihlak, A., Plado, K., Rakaselg, J., Sildnik, A. & Tammemäe, T. (2018). Kutsestandard. Õpetaja, tase 7. Hariduse Kutsenõukogu.
- Lattu, K. (2013). Tööandjate ootused haridustehnoloogide pädevustele ja nende vastavus TLÜ haridustehnoloogia magistriõppekava õpiväljunditele. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Leppik, M. (2018). Kutse- ja kõrgharidusõpingud lõpetanute edukus tööturul 2016. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.
- Lotko, M., Razgale, I & Vilka, L. (2016). Mutual Expectations of Employers and Employees as a Factor Affecting Employability. *The European Journal of Social and Behavioural Sciences*, 17, 2301-2218.
- Malva, L. (2015). Õppeainete ning teooria ja praktika sidusus Tartu Ülikooli õpetajakoolituse õppekavades. Tartu: Tartu Ülikool.
- Meroni, E. C, Vera-Toscano, E. & Costa, P. (2015). Can low skill teachers make good students? Empirical evidence from PIAAC and PISA. *Journal of Policy Modeling*, 37(2), 308-323.
- Mirabela, M., Madela, A. & Teodora, R. (2016). Research On The Expectations Of Employers And Young Employees. *Annals of Faculty of Economics*, 1(2), 556-564.
- Mägi, E., Aidla, A., Reino, A., Jaakson, K. & Kriss, L. (2011). Üliõpilaste töötamise fenomen Eesti kõrghariduses. Tartu: SA Archimedes.
- Okas, A., van der Schaaf M. & Krull, E. (2014). Novice and Experienced Teachers' Views on Professionalism. Tartu: Tartu Ülikool.
- Okas, A., van der Schaaf, M. & Krull, E. (2016). Õpetaja tegevus tunnis: õpilaste hinnangud ja nende kooskõla õpetajate arusaamadega. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 4(1), 195-225.
- Oras, K., Siilak, K. & Unt, M. (2010). Kõrgkoolilõpetaja tööturul: majanduse ja tehnikaerialade vilistlaste hinnangud oma tööturuvõimalustele. Tallinna Ülikool.
- Paalandi, V. & Lühiste, M. (2007). Üliõpilaste sotsiaalmajanduslik olukord 2005/2006. Tartu: MTÜ Eesti Üliõpilaskondade Liit.

- Putrolainen, K. (2012). Algajate õpetajate tõlgendused koostööst mentoriga (kutseaastal osalevate õpetajate näitel). Tartu: Tartu Ülikool.
- Rahmat, N., Ayub, A. R. & Buntat, Y. (2016). Employability skills constructs as job performance predictors for Malaysian polytechnic graduates: A qualitative study. *Malaysian Journal of Society and Space*, 12(3), 154-167.
- Rau, T. (2014). Tööealiste noorte ja tööandjate ootused töösuhetele. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool.
- Raun, M. (2011) Tööandjate kriteeriumid kõrghariduse äsja omandatute palkamisel. Tallinna Ülikool.
- Riigikontroll. (2004). Õpetajate puudus üldhariduskoolides. Tallinn.
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communicatios Quarterly*, 75(4), 453-465.
- Schepens, A., Aelterman, A. & Vlerick, P. (2009). Student teachers' professional identity formation: between being born as a teacher and becoming one. *Educaional Studies*, 35(4), 361-378.
- Sellioy, R. & Vaher, K. (2018). *Õpetajakoolituse lõpetanud ja alustavad õpetajad EHISes andmetel*. Haridus- ja Teadusministeerium.
- Sharplin, E., O'Neill, M. & Chapman, A. (2011). Coping strategies for adaptation to new teacher appointments: Intervention for retention. *Teaching and Teacher Education*, 27, 136-146.
- Sihtasutus Kutsekoda. (2018). Kutse andjad: Eesti Õpetajate Liit. Kasutatud 23.05.2019, https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/KAO/vaata/10499005#kao_kutsestandard.
- Sloka, B., Kantāne, I., Buligina, I., Tore, G., Dzelme, J., Buševica, R., Buligina, A. & Tora, P. (2015). Employers' Needs and Expectations for Qualified Employees (Case Study on the Opinions in One of the Regions in Latvia). *Economics and Business*, 27, 69-75.
- Stinebrickner, T. R. & Stinebrickner, R. (2007). The Casual Effect of Studyng on Academic Performance. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Stömpl, J. (i.a.). Valiidsus ja reliaablus. Kasutatud 28.12.2020, <https://sisu.ut.ee/kvalitatiivne/valiidsus-ja-reliaablus>.

- Taimalu, M., Uibu, K., Luik, P. & Leijen, Ä. (2019). Õpetajad ja Koolijuhid elukestvate õppijatena. Tallinn.
- Tartu Riiklik Ülikool. (1972). Materjale pedagoogiliseks praktikaks. Tartu.
- Tartu Ülikooli pedagoogilise praktika üldjuhend (projekt). (i.a). Kasutatud 08.05.2019, https://www.pedagogicum.ut.ee/sites/default/files/www_ut/ettevotlus/tu_pedagoogilis_e_praktika_uldjuhend_projekt.pdf.
- Taru, M. & Lindeman, K. (2007). Mõningate kõrgharidusega töötajatele tööd andvate ettevõtete juhtide hinnangud ja ootused 3-e aastase bakalaauruseõppe lõpetajatele. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Tugim, V. (2012). Üliõpilaste kõrgkoolis õppimise ajal töötamise seos edukusega tööturul. Tartu: Tartu Ülikool.
- Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA. (2018). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: haridus ja teadus. Tallinn: SA Kutsekoda.
- Unt, M. & Täht, K. (2014). Tööturu väljakutsed kõrgharidusele. Vali Press OÜ.
- Valk, A. & Silm, G. (2015). Haridus ja oskused. Haridus- ja Teadusministeerium.
- Valk, A. (2016). Õpetajaameti atraktiivsus. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.
- Veske, R. (2016). Õpingute ajal palgatööl käimine ja selle motiivid meeste ja naiste puhul. Tartu: Tartu Ülikool.
- Veskimäe, M. (2016). Algajate õpetajate esimesed aastad: muutused õpetamises ja muutuste mõjutajad. Tartu: Tartu Ülikool.
- Viinapuu, K. (2018). Õpetajakoolituse üliõpilaste ootused esimesele koolipraktikale, kogemused koolipraktikal ning ettepanekud praktika arendamiseks. Tartu: Tartu Ülikool.
- Vladimirov, A. (2016). Isiksuseomadusi tähistavad adjektiivis Eesti ja Soome töökuulutustes. Tartu: Tartu Ülikool.
- Weligamage, S. & Siengthai, S. (2003). Employer Needs and Graduate Skills: The Gap between Employer Expectations and Job Expectations of Sri Lankan University Graduates. *9th International Conference on Sri Lanka Studies*, 29.

Williams, A. M. C. (2015). Soft Skills Perceived by Students and Employers as Relevant Employability Skills. Walden Univerity.

Õim, O. (2008). Algajate õpetajate professionaalne areng muutustena eneseefektiivsuse tajus. Tartu: Tartu Ülikool.

LISAD

LISA 1. Küsimustik

Sissejuhatus:

Nimetage palun oma tööroll.

Kui palju olete Teie seotud töötajate värbamisega oma töökohas?

Teemablokk 1. Töötajate värbamine

1. Palun kirjeldage, kuidas toimub Teie kooli uute töötajate värbamise protsess?
2. Palun mõelge, mis Te arvate on peamised põhjused, miks inimesed soovivad siia kooli tööle kandideerida?
 - a. Mille poolest, kui üldse, eristub Teie kool teistest koolidest?
3. Kas olete kogenud probleeme töötajate värbamisega?
 - a. Kuidas tajute tööjõupuudust õpetajaametil?

Teemablokk 2. Kandideeritavate omadused.

1. Kui oluliseks peate õpetajatööle kandideeriva isiku hariduslikku tausta?
2. Kui määrav on varasem töökogemus (või selle puudumine) kandideerimisel väljavalituks osutumisel?
3. Kui oluliseks peate õpetajatööle kandideeritavate isikuomadusi ja suhtlemisoskuseid?
 - a. Milliseid isikuomadusi peate Te oluliseks uute õpetajate värbamisel?
4. Mõeldes nende kolme omaduse peale – haridus, töökogemus, isikuomadused ja suhtlemisoskused – mida peate õpetajaametil kõige olulisemaks? Palun põhjendage.

Teemablokk 3. Noored õpetajad.

1. Kas olete varem värvanud tööle äsja õpetajakoolituse lõpetanu st noore õpetaja?
 - a. Kui palju Te nn noori õpetajad värvanud olete? (vähe, palju, väga palju)
2. Millised on Teie meelest eelised nn noorte õpetajate värbamisel?
3. Millised on Teie meelest vajakajäämised nn noorte õpetajate värbamisel?
 - a. Kas ja kuidas panustab kool nende vajakajäämiste minimeerimisse?
4. Mõeldes järgi mainitud kolmele omadusele – haridus, töökogemus, isikuomadused ja suhtlemisoskused – millist neist peate eriti oluliseks nn noorte õpetajate värbamisel? Palun põhjendage.
5. Milliseid äsja õpetajakoolituse lõpetanute isikuomadusi peate olulisteks nende tööle värbamisel?

Lihthitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Sarah Raichmann,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihthitsentsi) minu loodud teose „Tööandjate ootused äsja õpetajakoolituse lõpetanule“, mille juhendaja on Hasso Kukemelk, 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 litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihthitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Sarah Raichmann

06.05.2021