

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Õppekava: hariduskorraldus

Sandra Fomotskin
NOORED KOOLI PROGRAMMI VILISTLASTE KARJÄÄRIVALIKUD JA NENDE
VALIKUTE MOTIIVID
magistritöö

Juhendaja: kõrgkoolipedagoogika dotsent Mari Karm

Tartu 2017

Sisukord

Sissejuhatus	3
1. Teoreetiline ülevaade	5
1.1. Algajate õpetajate kutsekindlus	5
1.2. <i>Teach for America</i> ja Noored Kooli vilistlaste kutsekindluse tegurite eripärad.....	7
1.3. Programmiga liitumise motiivid kutsekindluse tegurina.....	8
1.4. Töötingimused kutsekindluse tegurina	9
1.5. Õpetajatööga seotud uskumused kutsekindluse tegurina	10
1.6. Algaja õpetaja tugisüsteem kutsekindluse tegurina.....	11
1.7. Uurimuse eesmärk ja uurimisküsimused	11
2. Metoodika.....	12
2.1. Valim	13
2.2. Andmekogumine	15
2.3. Kvantitatiivne andmeanalüüs	17
2.4. Kvalitatiivne andmeanalüüs	19
3. Tulemused	20
3.1. Kui paljud Noored Kooli programmi vilistlastest jätkavad pärast programmi lõppu tööd hariduse valdkonnas?.....	20
3.2. Millised tegurid on seotud Noored Kooli vilistlaste karjäärivalikutega?	23
3.3. Kuidas kirjeldavad ja hindavad Noored Kooli vilistlased programmis osalemise mõju oma karjäärile?	35
4. Arutelu.....	37
Kokkuvõte	43
Summary	44
Tänuõnad	46
Autorsuse kinnitus.....	46
Kasutatud kirjandus.....	47
Lisa 1. Väljavõtted uurijapäevikust	
Lisa 2. Kvantitatiivse andmekogumise e-kirja näidis	
Lisa 3. Intervjuu kava	
Lisa 4. Lühipildid intervjuueeritud vilistlaste karjäärilugudest	
Lisa 5. Kvalitatiivse sisuanalüüsi koodid ja kategooriad	
Lisa 6. Kvantitatiivse uurimisosa tulemusi kujutavad joonised ja tabelid	

Sissejuhatus

Noored Kooli (edaspidi NK) programm on loodud 2006. aastal Heateo sihtasutuse ja Swedbanki poolt missiooniga tuua haridusse juurde võimekaid ja motiveeritud inimesi, kes panustaksid pikaajaliselt süsteemsematesse muutustesse, et võimaldada hea haridus igale lapsele Eestis. Rahvusvaheliselt rakendatava mudeli alusel kutsutakse kaheks aastaks koolidesse õpetama varasemat akadeemilist edukust, ühiskondlikku aktiivsust ja juhiomadusi näidanud kõrgharidusega inimesed, kes ei ole õpetajaks õppinud ning toetatakse nende arengut õpetamis- ja juhtimisoskuste koolitustega. Kahe aasta lõppedes võivad osalejad jätkata õpetajana töötamist, sest programmi jooksul läbitakse õpetaja kutseõpingud ja magistr kraadiga osalejatel on seega saavutatud õpetaja kvalifikatsioon (NK koduleht, 2016).

Olukorras, kus õpetaja elukutse ei ole atraktiivne – noorte ja meesõpetajate osakaal ning konkurss õpetajakoolituse õppekavadele on väike ja paljud õpetajaks õppinud ei lähe kooli tööle (Eesti elukestva..., 2014) – on NK programmi kümne aasta jooksul kandideerinud üle 1400 inimese (Muu töökogemusega..., 2016). Jaanuaris 2017 oli NK programmi lõpetanud kaheksa lendu 106 vilistlasega ning 8. ja 9. lennus oli kokku 39 osalejat (NK koduleht, 2017). Programmi peetakse üldiselt edukaks, kuna see aitab kaasa inimeste toomisele õpetajaametisse teistelt elualadelt (Muu töökogemusega..., 2016). Elukestva õppe strateegia 2020 (2014) toob NK programmi välja kui edulugu Eesti hariduses, mis on muutnud formaalharidussüsteemi paindlikumaks, uuenduslikumaks ja mitmekesisemaks. Haridus- ja teadusministeeriumi hinnangul pakub programm olulist täiendust õpetajate järelkasvule (Haridusministeerium: Noored Kooli..., 2015) ning koolijuhtide hinnangul NK programmi õpetajate kvaliteedi kohta on valdavalt positiivsed (Muu töökogemusega..., 2016).

Teisalt on NK programmi kritiseeritud selle tõttu, et ootab osalejatelt õpetajatööle pühendumist vaid kaheks aastaks, mistõttu ei paku programm pikaajalist ja jätkusuutlikku lahendust Eesti õpetajate järelkasvu probleemile (nt Valner, 2012 ja Maidre, 2015). NK ise peab pikaajalise mõju saavutamiseks oluliseks, et pärast kaht aastat jätkaksid programmi vilistlased panustamist laiematesse ja süsteemsematesse muutustesse hariduses näiteks koolijuhina, õpetajana, ajakirjanikuna, õppematerjalide väljatöötajana, sotsiaalse ettevõtjana jne (NK koduleht, 2016). Vennik (2012) on NK värbamist uurinud magistritöös toonud välja, et programm eeldabki pärast kaht aastat koolist lahkumist, et vilistlased aitaksid leida koolis valitsevatele probleemidele lahendusi haridusliidrina teistes rollides.

Magistr töö autor on ise NK programmi 2. lennu vilistlane ja NK sihtasutuse endine töötaja ning seega teemast otseselt puudutatud. Tajudes, kuivõrd olulist mõju on NK

programmis osalemine avaldanud autori edasisele eluteele, tekkis huvi seda valdkonda täpsemalt uurida. NK programmi puhul on seni uuritud osalejate värbamist ja valikut (Vennik, 2012), algajate õpetajate muresid esimesel tööaastal (Jakobson, 2012) ning võrreldud NK õpetajate töösooritust teiste õpetajatega (Elias, 2013). 2016. aastal viidi SA Innove tellimusel läbi NK programmi mõju uuring, milles hinnati NK programmi rakendamise asjakohasust, tulemuslikkust ja mõjusust ning anti soovitusi programmi edaspidiseks rakendamiseks ja NK parimate praktikate laiemaks kasutamiseks. Selle käigus uuriti muuhulgas põgusalt, kui suur osa NK programmis osalenutest jätkab pärast programmi lõppemist tööd haridusvaldkonnas ja miks (Muu töökogemusega..., 2016).

Täpsemalt NK vilistlaste edasiste karjäärivalikute teemat autorile teadaolevalt seni siiski uuritud ei ole. Senistes andmetes NK vilistlaste edasiste karjäärivalikute kohta on erinevates allikates välja toodud, et umbes pooled neist jäävad õpetajaks ka pärast esialgset kaht aastat (Beltadze, 2015; Pärismaa, Juurak, 2015; Vennik, 2012). Samas selle kohta, kui paljud vilistlastest töötavad edasi haridusvaldkonnas, on avaldatud erinevaid andmeid alates 50%-st (Valner, 2012) kuni 83%-ni (Muu töökogemusega..., 2016). Seni puudub ka täpsem analüüs, kui kauaks esialgu õpetajana jätkanud NK vilistlased pärast programmi lõppemist õpetajaks jäävad, millistesse ametitesse nad edasi liiguvad ning millistest teguritest ja motiividest nende vastav otsus sõltub.

Programmis osalenute edasiste karjäärivalikute põhjenduste ja motiivide kirjeldamine annab NK sihtasutusele olulist teavet programmi valikuprotsessi, osalejate koolituse ja tugisüsteemi ning koolide valiku edasiseks arendamiseks, et nimetatud programmi osad toetaksid paremini NK pikaajalise mõju mudelit. Eelnevast tulenevalt on uurimisprobleemiks, kui võrd jätkavad NK programmi vilistlased haridusvaldkonda panustamist ning kuidas nad oma edasisi karjäärivalikuid selgitavad ja põhjendavad.

Neljast peatükist koosneva magistritöö eesmärgiks on kirjeldada NK programmi vilistlaste karjäärivalikuid pärast programmi lõpetamist ja selgitada välja tegurid, mis on karjäärivalikutega seotud ning mis on vilistlaste hinnangul nende karjäärivalikuid mõjutanud. Töö esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade algajate õpetajate kutsekindluse teguritest ja tuuakse välja alternatiivsel teel õpetajaametisse sisenenute kutsekindluse tegurite eripärad. Teises peatükis kirjeldatakse uurimuse meetodikat. Kolmas peatükk keskendub uurimisküsimuste kaupa magistritöö tulemustele. Neljandas peatükis esitatakse tulemuste arutelu: tehakse järeldusi ja antakse hinnanguid NK vilistlaste karjäärivalikute ja neid mõjutavate tegurite kohta ning tuuakse välja töö praktiline väärtus ja kitsaskohad.

1. Teoreetiline ülevaade

1.1. Algajate õpetajate kutsekindlus

NK programmis osalejad on algajad õpetajad ja seega on nende karjäärivalikute uurimine tihedalt seotud algajate õpetajate kutsekindluse teemaga. Erinevates uurimustes on vaadeldud algajate õpetajate kutsekindlust esimese viie aasta jooksul ja leitud, et 30–50% neist lahkub selle aja jooksul õpetajaametist (Darling-Hammond, 2003; Ingersoll & Smith, 2003), ehkki uuemad andmed Ameerika Ühendriikidest näitavad, et lahkujaid on vaid 17% (Gray & Taie, 2015).

Õpetajate kutsekindlus on oluline nii piisava suurusega õpetajaskonna tagamiseks (Ingersoll, 2001) kui ka õpilaste õpitulemuste jaoks, sest kui õpetajad lahkuvad koolist pärast paariaastast õpetamist, täidetakse vabad kohad tüüpiliselt taas algajate õpetajate poolt, kes on keskmiselt vähem efektiivsed, kui nende kogenud kolleegid (Donaldson & Johnson, 2011). Lisaks vähekokogenud õpetajatele on koolid sunnitud tühjaksjäänud ametikohtade täitmiseks palkama ka ilma vastava ainealase ja pedagoogilise ettevalmistuseta inimesi (Darling-Hammond, 2003; Kass, 2014). Uuringud kinnitavad, et pidev õpetajate vahetumine mõjub õpilaste õppimisele negatiivselt (Darling-Hammond, 2003; Ronfeldt, Lankford, Loeb & Wyckoff, 2011).

Kutsekindluse tegurite kirjeldamiseks on kasutatud erinevaid mudeleid. Näiteks Cha ja Cohen-Vogeli (2011) mudelis jagatakse õpetajate kutsekindluse tegurid kolmeks: õpetajast tulenevad (näiteks ettevalmistus õpetajatööks ja isiklikud omadused nagu rass ja sugu), tööst tulenevad (näiteks töötingimused ja palk) ja kooliga seotud (näiteks kooli suurus, asukoht, õpetajate-õpilaste suhtarv jms) tegurid. Darling-Hammond (2003) toob esile neli peamist kutsekindluse mõjutajat: palk, töötingimused, õpetaja ettevalmistus ja (mentoripoolne) tugi algajale õpetajale. Brownell ja Smith (1993) jagavad oma mudelis kutsekindluse karakteristikud keskkonnast tulenevateks teguriteks (õpilased ja koolikultuur, kooli piirkond, hariduspoliitika ja õpikäsitlus), ajaloolisteks teguriteks (õpetaja isiklik ja professionaalne taust) ja välisteks faktoriteks (näiteks majanduse olukord või perekondlikud mõjutajad nagu abiellumine või laste saamine). Sõltumata sellest, kuidas erinevaid kutsekindluse mõjutajaid grupeerida, on selge, et otsus jääda õpetajaametisse tugineb väga suurele hulgal dunaamilistele teguritele (Heineke, Mazza & Tichnor-Wagner, 2014).

Erinevates mudelites kordub aspekt, et peamise õpetajate kutsekindluse mõjutajana on toodud esile töötingimustega seotud tegureid (Cha & Cohen-Vogel, 2011; Darling-Hammond, 2003; Ratas, 2014). Näiteks see, kuivõrd õpetajad tajuvad juhtkonna ja kolleegide tuge ning

oma autonoomiat, on tihedalt seotud nende otsusega jääda õpetajaks või ametist lahkuda. (Darling-Hammond, 2003; Ingersoll, 2001). Oluliseks mõjutajaks on ka töökoormus, seda eriti Eesti õpetajate puhul, kellest koguni kolmandik on sunnitud töötama osalise töökoormusega, sest koolidel (eelkõige maapiirkonnas) pole neile täiskoormust pakkuda (Übius, Kall, Loogma & Ümarik, 2014). Näiteks on Eesti õpetajaid hõlmanud hiljutises uurimuses leitud, et piisava töökoormuse saamiseks annavad õpetajaid lisaaineid, mille õpetamiseks neil puudub tegelikult ettevalmistus või töötavad lisaks huvijuhhi või raamatukoguhoidajana või otsivad lisakoormust teisest koolist (Kass, 2014). Töötingimustega seotud tegurite alla kuulub ka palk (Cha & Cohen-Vogel, 2011; Ratas, 2014), mida on varasemates uurimustes Eesti õpetajate kohta toodud välja kui olulist töölt lahkumise põhjust (Kass, 2014; Ratas, 2014; Talts & Kaljuve, 2009).

Õpetajate tööle jäämine on tugevalt seotud ka õpetajate individuaalsete karakteristikutega. Näiteks Ingersoll (2001) on leidnud, et õpetajate ametis püsimine sõltub ainevaldkonnast: HEV-õpilaste, matemaatika ja loodusainete õpetajad vahetuvad kõige rohkem. Teine oluline tegur on õpetaja vanus: alla 30-aastaste ja üle 50-aastaste õpetajate seas on rohkem ametist lahkujaid kui keskealiste õpetajate hulgas. Viimane on leidnud kinnitust ka NK programmile sarnase mudeli alusel Ameerika Ühendriikides tegutseva *Teach for America* osalejate puhul: üle 25-aastaste programmiga liitunute seas on rohkem õpetajaametisse jääjaid kui hiljutiste ülikoolilõpetajate seas (Donaldson, 2012, viidatud Heineke et al., 2014).

Samas tuleb arvestada, et valdav osa varasematest uurimustest on keskendunud traditsioonilisel teel õpetajaks saanute kutsekindlusele (Heineke et al., 2014). Mitmed uurimused, mis on vaatluse alla võtnud alternatiivsel teel õpetajaks saanute kutsekindluse näitavad, et neis programmides osalejad ei lahku suurema tõenäosusega õpetajaametist, vaid võivad hoopis näidata suuremat kutsekindlust (Boyd, Grossman, Lankford, Loeb & Wyckoff, 2007; Ng, 2003). Teisalt on ka uurimusi, millest on ilmnenuid vastupidised tulemused. Näiteks Humphrey jt laiapõhjalisest alternatiivsete õpetajaprogrammide uuringust selgus, et kutsekindlus oli madalam nende algatuste puhul, mis värbasid osalejaid õpetajatööle ajutiseks perioodiks ja kõige väiksem tõenäosus pikaajaliseks kutsekindluseks esines just NK programmile analoogse *Teach for America* õpetajate puhul (Humphrey, Wechsler & Hough, 2008). NK Suurbritannia sõsarprogrammi *Teach First* vilistlaste kohta on leitud, et esimesel aastal pärast programmi jääb õpetama üle 50%, kuid viiendaks programmijärgseks aastaks on õpetajaks jäänud vaid veidi üle kolmandiku vilistlastest (Allen, Parameshwaran, & Nye, 2016). Sarnase Läti programmi *Iespējāmā Misija* vilistlastest on pärast kaht aastat kooli püsima jäänud 40% (*Pieticīgais atalgojums...*, 2016).

Samuti on oluline silmas pidada, et NK programmi eesmärgiks ei ole, et võimalikult palju osalejaid jätkaks õpetajana, vaid oluliseks peetakse karjääri jätkamist haridusvaldkonnas erinevates ametites (Muu töökogemusega..., 2016; Vennik, 2012). Nii käsitletaksegi magistritöös NK vilistlaste kutsekindlust laiemalt kui vaid õpetajana jätkamise tähenduses ja analüüsitakse nende liikumist erinevatesse rollidesse haridusvaldkonnas.

1.2. *Teach for America* ja Noored Kooli vilistlaste kutsekindluse tegurite eripärad

NK loodi sarnase tegevusmudeliga teiste riikide programmide eeskujul – *Teach for America* (edaspidi TFA) Ameerika Ühendriikides ja *Teach First* Suurbritannias (NK koduleht, 2016) – ning enim on uuritud just Ameerika programmi vilistlasi. Kuna programmide põhialused on sarnased, tasub tähelepanu pöörata, mida on uurimustes leitud TFA vilistlaste kutsekindluse tegurite kohta.

TFA-l on USAs palju kriitikuid just selle tõttu, et parimad ülikoolilõpetajad tuuakse koolidesse vaid kaheks aastaks ja seda eelneva põhjaliku kutse- ja ametialase ettevalmistuseta. Kriitikute sõnul TFA kompromiteerib õpetaja ametit, kui esitleb õpetajana töötamist kui juhtimiskoolitust või ettevalmistust kõrgema staatusega karjääriks, kuhu paljud programmi vilistlased hiljem edasi suunduvad (Donaldson & Johnson, 2011).

Donaldsoni ja Johnsoni (2011) laiapõhjalisest üleriigilisest analüüsist ilmnes, et umbes kaks kolmandikku TFA õpetajatest (60,5%) jätkab pärast kaheaastast programmi õpetajana töötamist, kolmandik (35,5%) jääb vähemalt neljaks ja neljandik (27,8%) vähemalt viieks aastaks. Heilig ja Jez (2010) on aga toonud välja, et neli viiest TFA õpetajast lahkuvad töölt kahe aasta jooksul pärast kaheaastase programmi läbimist. Kuigi need tulemused lükkavad ühelt poolt ümber levinud müüdi, justkui TFA õpetajad oleksid koolides reeglina ainult kaks aastat, on see kutsekindluse määr siiski madalam, kui hinnangulised kaks kolmandikku, mida on algajaid õpetajaid uurides leidnud Darling-Hammond (2003) või 50%, milleni on jõudnud Smith & Ingersoll (2003).

Tähelepanu väärib ka asjaolu, et õpetajana jätkanutest veidi enam kui pooled vahetavad pärast kaht aastat kooli ja viiendaks tööaastaks jääb samasse kooli õpetama vaevalt 15% TFA vilistlastest (Donaldson & Johnson, 2011). Nimelt on leitud järjest enam tõendeid selle kohta, et efektiivsemad õpetajad vahetavad väiksema tõenäosusega kooli võrreldes õpetajatega, kelle õpilased saavutavad madalamaid tulemusi (Ronfeldt et al., 2011).

Samas ilmneb TFA vilistlaste karjäärivalikutest, et paljud neist, kes pärast kaht aastat õpetajana ei jätka, ei lahku haridusvaldkonnast jäädavalt. Vahetult pärast programmi õpetajatöölt lahkujatest 21% töötasid mõne aasta möödudes siiski koolis ja 11% olid naasnud

õpetajatööle (Donaldson & Johnson, 2011). Kuna programmi pikaajaliseks eesmärgiks ongi vilistlaste panustamine haridusse laiemalt kui vaid õpetajaametist, on seega õigustatud NK vilistlaste kutsekindluse laiem käsitlus. NK sihtasutus on heaks tulemuseks pidanud seda, kui üle 70% lõpetanutest jäävad edasi haridusvaldkonda panustama (Muu töökogemusega..., 2016).

Analüüsidest TFA ja NK vilistlaste karjäärivalikuid, tuleb arvestada, et kuigi programmi läbinuid ühendavad teatud sarnased karakteristikud, erinevad nad nii oma eelneva tausta, programmi ajal kogetu kui ka edasiste karjäärivalikute motiivide poolest (Heineke et al., 2014). Iga osaleja karjääri on mõjutanud ainulaadne kombinatsioon erinevatest psühholoogilistest ja pedagoogilistest teguritest ning kõige olulisem ei pruugi sealjuures olla, kuidas nende karjäär hariduses on alanud (Téllez, 2011). Seetõttu uuritaksegi käesolevas magistrیتöös lisaks üldistele NK vilistlaste karjäärivalikute tendentsidele ka üksikute osalejate karjäärilugusid.

NK programmi eripäradest tulenevaid mõjusid kutsekindlusele ei saa siiski tähelepanuta jätta, sest TFA vilistlasi hõlmanud uurimused on näidanud, et ka nende osalejate puhul, kes enda kinnitusele oleksid valinud õpetajatöö ka ilma TFA-ta, on TFA mänginud nende karjääri kujunemises olulist rolli (Maloney, 2013; Téllez, 2011). 2016. a läbi viidud NK programmi mõju uuringu (Muu töökogemusega..., 2016) põhjal on peamisteks põhjusteks, miks NK vilistlased soovivad jätkata töötamist haridusvaldkonnas soov panustada haridusvaldkonda, õpetajatöö meeldivus ning võimalus enesearenguks. Vilistlaste õpetajaametist lahkumise põhjustena toodi samas uuringus välja madal töötasu, kurnatus ning arusaam, et õpetajatöö siiski konkreetsele inimesele ei sobinud, samuti väärtuste mitteühitamine kooliga, motivatsioonipuudus, eneseteostuse võimaluse puudumine, tugisüsteemi puudumine ning soov teostada end mõnel muul ametil (sh haridusvaldkonnas).

Järgnevalt antakse täpsem ülevaade varasemate uurimuste tulemusena selgunud TFA vilistlaste kutsekindluse teguritest ning tuuakse välja vastavate tegurite seosed Eesti konteksti ning NK programmiga.

1.3. Programmiga liitumise motiivid kutsekindluse tegurina

TFA osalejate ameti- ja töökohavahetust mõjutavad peamiselt kaks tegurit: esiteks osalejate esialgsed põhjused programmiga liitumiseks ning nende professionaalne taust ja teiseks töötingimused koolis (Donaldson & Johnson, 2011).

Heineke jt uurimusest (2014) ilmnes, et need TFA vilistlased, kes pärast kaht aastat õpetajatöölt lahkuvad, ja need, kes jäävad kauemaks, liitusid programmiga erinevate

kavatsustega. Suurel osal õpetajaametist lahkujatest oli eelnevalt kindel karjääriplaan paigas ja neil ei olnud kunagi kavatsust jääda õpetajaks kauemaks kui kaheks aastaks. Need, kes jäid õpetajaks ka kolmandaks aastaks, liitusid programmiga, ilma et neil oleks olnud oma tulevikuplaanide osas kindlat nägemust. Samas pikaajaliselt õpetajaks jääjatest viitas ainult kümnendik vastavale esialgsele plaanile ja ainult mõned viitasid TFAle kui millelegi, mis aitas neil täita eluaegset unistust. Enamus pikaajalistest jääjatest säilitasid paindlikkuse ja hiljem otsustasid õpetamisele pikaajaliselt pühenduda (Heineke et al., 2014).

TFA programmis aastail 2000–2002 alustanud osalejatest 57%-l oli liitudes plaan töötada õpetajana ainult kaks aastat. Samas koguni 43% ütles, et neil oli algusest peale kavatsus õpetada kauem, kui TFA nõutud kaks aastat. 11% neist liitus programmiga kavatsusega teha õpetajatööst oma eluaegne karjäär (Donaldson & Johnson, 2011).

NK programmi kandideerijate edasisi plaane pärast programmi lõppu on uurinud Vennik oma magistritöös (2012). NK kandidaadid rääkisid, et näeksid end ka kahe aasta möödudes koolis õpetamas, juhul kui töö neile sobib, kuid oli ka neid, kes arvasid, et programmi lõppedes õpetamisega enam ei jätkaks. Osad inimesed rääkisid, et jätkaksid ka pärast programmi lõppu haridusvaldkonnas, ent tõenäoliselt mitte pikalt õpetajana, vaid püüaksid laiemalt muutusi ellu viia (Vennik, 2012). Seega kandideerivad ka NK programmi nii need, kes näevad seda ennekõike kui enesearenguvõimalust ja ettevalmistust töö jätkamiseks muudes valdkondades, kui ka need, kes kaaluvad püsivalt õpetajaametit või pikaajalist haridusvaldkonnas töötamist.

1.4. Töötingimused kutsekindluse tegurina

TFA osalejate ametipüsivust mõjutab ka see, kui keerulistes oludes nad töötavad – õpetajad, kes õpetavad samaaegselt mitut õppeainet, palju erinevas vanuses klasse või ainet, milleks neil puudub erialane ettevalmistus, vahetavad tõenäolisemalt pärast programmi lõppu ametit kui need, kellel on üks vanuseaste, üks õppeaine ja vastav ainealane haridus (Donaldson & Johnson, 2011). Pikaajaliselt õpetajaametisse jääjad toovad selle põhjusena esile koolist tulenevaid tegureid, nagu kolleegide, mentori, juhtkonna tugi, aga ka naudingut õpilastega töötamisest ja edukogemust igapäevasest õpetajatööst. Osalejad, kes kogesid kooliga rahulolematust, ei loobunud reeglina mitte õpetajaametist, vaid vahetasid kooli (Heineke et al., 2014).

Eesti õpetajatega tehtud uurimusest on selgunud, et õpetajate kutsekindlust mõjutavad positiivselt näiliselt lühemad tööpäevad (arvestatakse tundide lõppemise aega), pikk suvepuhkus ja hingetõmbeajad koolivaheaegadel, aga ka ametlikult 35-tunnine tööaeg, mis

on oluliselt vähem kui paljudes teistes riikides (Ratas, 2014). NK programmis osalejate töökoormus on jagatud neljale tööpäevale ja reeded on neil vabad, samas on neil kohustus osaleda 1–2 korda kuus nädalavahetustel koolitustel (millele lisandub mitu nädalat koolitust suvevaheajal). Osa neist õpetab samaaegselt mitut ainet ja palju erinevaid klasse, mis töökoormust samuti suurendab. 2016. a NK programmi uuringust ilmnes, et haridusvaldkonna töölt on lahkunud muuhulgas kurnatuse ja programmi kõikehõlmavusest tuleneva nn „oma aja puuduse“ tõttu (Muu töökogemusega..., 2016). Käesolevas magistritöös uuritakse täpsemalt, kuidas esimese kahe aasta töötingimused on seotud NK vilistlaste otsusega õpetajaametis või muudes haridusvaldkonna rollides jätkata.

1.5. Õpetajatööga seotud uskumused kutsekindluse tegurina

TFA rõhutab oma osalejatele ettevalmistuskoolituses, et õpilaste õppeedukus sõltub peamiselt ja ainult õpetajast ja neilt oodatakse, et neist saavad suurepärased õpetajad, kellel on oma õpilaste õppimisele oluline mõju (Maloney, 2013; Téllez, 2011). Kuigi seetõttu lähevad programmi osalejad koolidesse enesekindlalt ja entusiastlikult, tekitab see TFA õpetajatel enda suhtes ebarealistlikud ootused. See omakorda soodustab läbipõlemist ja suurendab tõenäosust, et osalejad hiljem õpetajana ei jätkata (Brewer, 2013). On siiski leitud, et osalejate poolt omaks võetud õpetaja ainuvastutuse uskumuse mõjud sõltuvad ka koolikultuurist: toetava ja koostöise kultuuriga hästi juhitud koolides loob see edukogemust ja tõstab enesetõhusust ning need osalejad jätkavad hiljem koolis töötamist; nõrgemates koolides, kus puudub algajate õpetajat toetav koolikultuur ja osaleja kogeb seega suurema tõenäosusega ebaedu, tekib neil arusaam enda läbikukkumisest ja nad lahkuvad pärast kaht aastat õpetajatöölt (Maloney, 2013).

TFA vilistlaste uurimused kinnitavad, et programmi poolt osalejatele edastatud ootustel ja tõekspidamistel õpetaja vastutuse kohta on oluline mõju karjäärivalikutele. Näiteks need, kes on jäänud kooli veel paariks aastaks pärast programmi lõppu ja pärast seda lahkunud, on toonud esile, et tundsid survet õpetajaametist lahkumiseks ja tahtsid vastata organisatsiooni ootustele avaldada mõju haridusele laiemal tasandil, kui seda võimaldab õpetajatöö (Heineke et al., 2014). Programmi vilistlastel on haridus(reformid)e osas tugevad seisukohad ja suurem osa neist panustab mingil moel haridusse (Maloney, 2013). Kuigi pikaajaliselt õpetajaks jäänute enamus väljendasid pühendumust mitte TFA-le vaid õpetajatööle kui sellisele, avaldasid mitmed neist siiski, et püüdlevad pikemas perspektiivis kooli juhtkonna liikmeks (Heineke et al., 2014).

Ka NK programmi ettevalmistuskoolituse üheks aluspõhimõtteks on veendumus, et õpilaste tulemuste peamiseks mõjutajaks on õpetaja. Programmi vilistlaste edulugude esitlemisel potentsiaalsetele kandidaatidele tuuakse sageli välja neid, kes töötavad kooli juhtkonnas või haridusametnikuna või on oma karjääri jätkanud näiteks erasektoris. Magistritöös uuritakse, kuidas toovad NK vilistlased oma karjäärivalikute mõjutajana välja programmi ootuseid ja enda tajutud edukust õpetajana.

1.6. Algaja õpetaja tugisüsteem kutsekindluse tegurina

Darling-Hammond (2003) peab väga oluliseks kutsekindluse teguriks mentori tuge algajatele õpetajatele. TFA uurimustes ei ole sellele aspektile eraldi tähelepanu pööratud, küll aga võib see olla oluliseks karjäärivalikute mõjutajaks NK vilistlaste puhul. Programmis osalejatele pakutakse paralleelselt töötamisega pidevat tuge, mis hõlmab nii erinevaid koolitusi kui ka tunnikülastusi, arenguevestluseid, supervisioone ja konverentse (Muu töökogemusega..., 2016). Kuna see on oluline aspekt, mis NK programmi osalejatel on erinev tavapärasel teel õpetajaametisse sisenejatest, väärib NK tugisüsteemi võimalik mõju eraldi tähelepanu.

Sarnaselt teistele algajatele õpetajatele läbivad kõik NK programmis osalejad esimesel tööaastal kutse aasta programmi, millega kaasneb mentori tugi haridusasutuse kui organisatsiooniga kohanemiseks ning supervisiooniseminarid, mis aitavad lahendada kogemuste puudumisest tekkivaid probleeme igapäevases õpetajatöös (NK koduleht, 2016; Tallinna Ülikooli koduleht, 2016). Lisaks sellele toetavad NK õpetajate professionaalset arengut ainedidaktikud ja tuutorid (professionaalse arengu toetajad), kes käivad regulaarselt vaatlemas osalejate tunde ja pakuvad pidevat tagasisidet ning tuge väljakutsetega tegelemiseks. NK eripäraks on ka tugev võrgustikutöö, mis pakub algajatele õpetajatele lisatuge programmi endiste osalejate kogemuste ja samas olukorras olevate lennukaaslastega murede ja rõõmude jagamise kaudu (NK koduleht, 2016). Käesolevas magistritöös uuritakse, kuidas on nimetatud tugisüsteemi osad mõjutanud programmi vilistlaste otsust ka pärast kaht aastat haridusvaldkonnas edasi töötada.

1.7. Uurimuse eesmärk ja uurimisküsimused

Olles tutvunud varasemate uurimustega, seati magistritöö eesmärgiks kirjeldada NK programmi vilistlaste karjäärivalikuid pärast programmi lõpetamist ja selgitada välja tegurid, mis on karjäärivalikutega seotud ning mis on vilistlaste hinnangul nende karjäärivalikuid mõjutanud. Eesmärgi saavutamiseks püstitati järgmised uurimisküsimused:

1. Kui paljud NK programmi vilistlastest jätkavad pärast programmi lõppu tööd hariduse valdkonnas (st haridusasutustes ning teistes organisatsioonides või ametites, mis tegelevad õppijate, õpetajate või koolide toetamisega)?
2. Millised tegurid on seotud NK vilistlaste karjäärivalikutega?
 - *Kuivõrd on haridusvaldkonnas jätkamine seotud järgmiste teguritega: osaleja sugu ja vanus programmiga alustades; eelnev töökogemus; eelnevalt õpitud eriala; põhiõppeained; mida osalejana õpetas?*
 - *Kuidas kirjeldavad erinevaid karjäärivalikuid teinud NK vilistlased oma programmis osalemise kogemust?*
 - *Kuidas põhjendavad NK programmi vilistlased programmis osalemisele järgnenud karjäärivalikuid?*
3. Kuidas kirjeldavad ja hindavad NK programmi vilistlased programmis osalemise mõju oma karjäärile?

Järgnevas peatükis kirjeldatakse metoodikat, mida rakendati uurimisküsimustele vastamiseks.

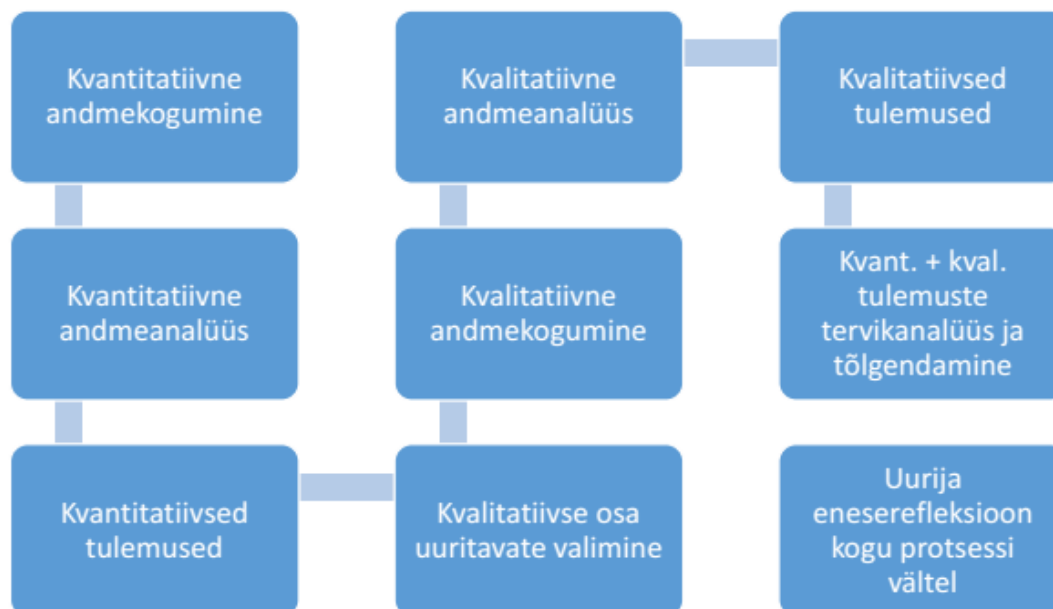
2. Metoodika

Uurimisküsimustele vastamiseks viidi ajavahemikus aprill 2016 – aprill 2017 läbi kombineeritud uurimus, kus kasutati nii kvantitatiivseid kui kvalitatiivseid meetodeid. Kombineeritud uurimus aitab probleemi mitmekülgsemalt käsitleda, andes tulemusena nii numbrilist ja suuremat üldistamist võimaldavat infot, kui ka kvalitatiivset infot, millest lähtudes NK osalejate karjäärivalikuid sügavamalt analüüsida ja mõista. See võimaldab kompenseerida piiranguid, mis esinevad ainult kvantitatiivse või kvalitatiivse meetodi kasutamisel ning tõlgendada uurimuse tulemusi täpsemalt (Creswell & Plano Clark, 2011).

Uurimus algas uurija enda karjäärivalikute motiivide ning sellega seotud hoiakute ja arvamuste jäädvustamine uurijapäevikusse, mille väljavõtteid saab lugeda lisast 1. Kuna uurimuse autor on ise samuti NK programmi vilistlane, on oluline vastavat eneserefleksiooni andmete analüüsimisel ja tõlgendamisel uurimuse valiidsuse tagamiseks silmas pidada. Uurija kogemused ja tähelepanekud moodustavad väga olulise osa uurimusest ning on olulised nähtuse kirjeldamiseks ja mõistmiseks (Hirsjärvi & Huttunen, 2005).

Seejärel moodustati kvantitatiivse uurimisosa valim, koguti andmed ning viidi läbi kvantitatiivsete andmete analüüs. Tulemuste alusel moodustati kvalitatiivse andmekogumise valim, andmete kogumiseks viidi läbi intervjuud, mille tulemusi seejärel analüüsiti. Järgnes kogutud andmete tervikanalüüs – vaadeldi kvantitatiivse ja kvalitatiivse uurimisosa tulemusi

tervikuna, mille tulemusena kirjeldati tendentse ja tehti järeldusi, kuidas erinevad motiivid ja tegurid on seotud NK programmi vilistlaste karjäärivalikutega. Uurimuse etappidest saab ülevaate jooniselt 1. Edasi kirjeldatakse uurimuse valimit, andmekogumist ja –analüüsi täpsemalt.



Joonis 1. Uurimuse etapid.

2.1. Valim

Valim moodustati NK 1.–6. lennu vilistlastest ehk neist, kes lõpetasid kaheaastase programmi aastatel 2009–2014 ning kellel oli uurimuse läbiviimise ajal programmiga liitumisest möödas viis kuni üheksa aastat. Hiljem lõpetanud lendude esindajaid ei ole kaasatud, kuna neil on programmi lõpetamisest möödas vähem kui kolm aastat, mistõttu on ajaline perspektiiv kutsekindluse osas hinnangu andmiseks liiga lühike.

Vastava üldvalimi moodustavad 74 inimest (18 meest ja 56 naist) ja kvantitatiivse andmekogumise faasi haarati neist 100% ehk kasutati kõikset valimit. Kvantitatiivse uurimisosa valimisse kaasati ka uurija enda andmed, kuna uurija on NK 2.lennu vilistlane. Asjaolu, et uurija ise kuulub uuritavate hulka, siinkohal uurimuse tulemusi ei kalluta, sest kvantitatiivses osas ei uuritud kellegi hinnanguid, vaid objektiivseid fakte ja reaalselt toimunud sündmusi, näiteks mis aastal uuritavad töökohta vahetasid ja mis erialal töötavad. Kvantitatiivse uurimisosa valimist saab täpsema ülevaate tabelist 1.

Tabel 1. Kvantitatiivse uurimisosas valim.

Lend	1.	2.	3.	4.	5.	6.	Kokku
Mehed	2	4	3	2	5	2	18
Naised	6	7	9	8	15	11	56
Kokku	8	11	12	10	20	13	74

Kvantitatiivses uurimisosas kogutud andmete põhjal valiti välja 12 inimest (3 meest ja 9 naist), kellega viidi läbi intervjuud. Kvalitatiivse uurimisosas valimi moodustamisel peeti silmas, et esindatud oleks igast lennust kaks inimest, et võrreldes üldkogumiga oleks tagatud proportsionaalne sooline jagunemine ning haaratud oleksid erinevas vanuses programmiga liitunud ja programmijärgselt võimalikult erinevaid karjäärivalikuid teinud osalejad. Seega kasutati maksimaalselt erineva juhtumi valimit, mis võimaldab Õunapuu (2012) järgi uurida varieerumise ulatust ja diferentseerumist uuritavas valdkonnas. Valimi suuruse otsustamisel lähtuti Laheranna (2008) soovituselt, mille kohaselt on kvalitatiivse uurimuse valim üldiselt pigem väike, kuna eesmärgiks on uurida ja tõlgendada inimeste isiklikku ning sotsiaalset kogemust. Täpsema ülevaate valimist leiab tabelist 2.

Tabel 2. Kvalitatiivse uurimisosas valim. (Konfidentsiaalsuse tagamiseks on tabelist eemaldatud andmed selle kohta, mitmendas NK lennus vastavad vilistlased osalesid.)

Pseudonüüm	Sugu	Vanus NK-ga liitudes	Programmijärgsed karjäärivalikud
Anna	N	21	õpetajana jätkamine samas koolis, töötamine ülikoolis
Anneli	N	28	haridusametnik, ettevõtja
Eva	N	24	töötamine ülikoolis, koolivahetus, õppealajuhataja, töötamine hariduse vabaühenduses
Katrin	N	22	koolivahetus, haridusvaldkonnast lahkumine, keskendumine õpingutele ja reisimine, naasmine õpetajatööle
Kristiina	N	22	õpetajana jätkamine, koolivahetus
Madis	M	27	õpetajana jätkamine samas koolis
Maris	N	29	haridusametnik, töötamine hariduse vabaühenduses
Mart	M	25	koolijuht, keskendumine õpingutele ja reisimine
Moonika	N	28	keskendumine õpingutele ja reisimine, õpetajana jätkamine samas koolis, koolivahetus, õppealajuhataja
Piret	N	30	õpetajana jätkamine samas koolis, koolivahetus, haridusvaldkonnast lahkumine
Sigrid	N	28	keskendumine õpingutele ja reisimine, koolivahetus, õpetajana jätkamine, ettevõtja
Toomas	M	28	haridusvaldkonnast lahkumine

2.2. Andmekogumine

Kvantitatiivses uurimisosas koguti iga NK vilistlase kohta järgmised andmed, mis kanti Exceli tabelisse: sugu; vanus programmiga alustades; haridustase programmiga alustades; õpitud eriala/valdkond enne NK programmi; täiskohaga töökogemus enne NK programmi (mitu aastat); viimane amet/töövaldkond enne NK programmi; põhiõppeaine(d), mida õpetas; kool programmi ajal; põhitöökoht ja amet 1–7 aastat pärast NK programmi (iga aasta kohta eraldi); kas on olnud pärast programmi osalise koormusega õpetaja (ainult nende kohta, kelle põhitöökoht pole olnud koolis); osalemine tasemeõpingutes pärast programmiga alustamist (eriala ja tase). Kuna NK programmi lõpetamine toimub juunis, lähtuti põhitöökohta ja ameti andmete sisestamisel iga aasta juunikuu andmetest. 6. lennu vilistlaste puhul, kes lõpetasid programmi 2014. aasta juunis, lähtuti „põhitöökoht ja amet 3 aastat pärast NK programmi“ väärtuse sisestamisel 2017. aasta jaanuari seisust.

Kvantitatiivsete andmete kogumiseks pöörduiti kõigepealt NK sihtasutuse poole uurimusest ja selle eesmärkidest teavitamiseks ning uuritavate kontaktandmete saamiseks. Seejärel saadeti igale valimisse kuulujale (välja arvatud uurija ise) personaalne e-kiri, kus tutvustati uurimuse vajadust, eesmärke ja protseduuri ning paluti neil saata uurijale oma olemasolev tööalane elulookirjeldus ehk *curriculum vitae* (CV). Selle eesmärgiks oli saada vajalikud andmed kätte nii, et see oleks uurimuses osalejatele võimalikult mugav ega kulutaks palju nende aega: CV on reeglina kõigil inimestel olemas ning kajastab muuhulgas inimese vanust, hariduslikku tausta, seniseid ameteid ja liikumist ühelt töökohalt teisele. Kuna uurimuse kvantitatiivses osas ei kogutud hinnanguid, poleks eraldi uurimuse instrumendi, näiteks ankeedi koostamine olnud seega otstarbekas. Kirjas teavitati osalejaid kogutud andmete töötlemise konfidentsiaalsusest ja tulemuste üldistatud esitlemisest. Vastamiseks anti aega seitse kalendripäeva. E-kirja näidisega saab tutvuda lisa 2.

Tähtajaks laekus 35 vastust, sh 4 e-kirja, millele polnud lisatud CV-d, vaid milles kirjeldati vabas vormis oma seniseid liikumisi ühelt töökohalt teisele. 38-le inimesele, kes kohe ei vastanud, saadeti meeldetuletuskiri, mille tulemusel laekus veel 19 CV-d. Lisades sellele ka uurija enda kohta käivad andmed, täideti CV-de põhjal andmetabel kõigepealt 55 inimese kohta. Seejärel otsiti avalikest internetiallikatest: LinkedIn profiilidelt, Facebooki lehtedelt, Eesti Teaduse Infosüsteemist, NK kodulehelt ja Tartu Ülikooli ning Tallinna Tehnikaülikooli lõpetajate nimekirjadest veel 13 inimese andmed. Puuduolevate andmete saamiseks ning CV-des segaseks jäänud info täpsustamiseks võeti telefoni teel ühendust 13 inimesega. Kahele inimesele, keda uurija telefonitsi kätte ei saanud, saadeti uuesti kiri konkreetsete küsimustega puuduolevate andmete kohta (nt: 1. Jäid pärast NK lõpetamist

lapsepuhkusele. Kas oled nüüd tööle naasnud või veel mitte? Kui jah, siis millal täpsemalt ja kuhu? 2. Kas oled pärast NK lõpetamist ülikooliõpinguid jätkanud/lõpetanud? Kui jah, siis mis erialal?). Nii koguti lõpuks kokku andmed kõigi 74 NK 1.–6. lennu vilistlase kohta.

Kvalitatiivsete andmete kogumiseks koostas autor poolstruktureeritud individuaalse intervjuu kava, millega saab tutvuda lisa 3. Koostamisel jälgiti, et küsimused puudutaks kõiki varasemates uurimustes selgunud alternatiivsel teel õpetajaks saanute kutsekindluse tegureid: programmiga liitumise motiivid (Heineke et al., 2014), töötingimused ja ettevalmistus (Donaldson & Johnson, 2011), tugi algajale õpetajale (Darling-Hammond, 2003), subjektiivse edukogemuse saamine (Maloney, 2013). Samuti peeti silmas, et küsimused oleksid sõnastatud neutraalselt, avatult ja mittesuunavalt. Poolstruktureeritud intervjuu annab uuritavatele võimaluse väljendada vabalt oma mõtteid ja ideid (Laherand, 2008). Valitud meetod võimaldas paindlikult ja konteksti ning vestluse loomulikku käiku arvestades küsida ettevalmistatud küsimusi.

Intervjuusid ei salvestatud, vaid stenografeeriti. Selle meetodi eeliseks on peamiselt asjaolu, et see paneb intervjuueeritavad aeglasemalt rääkima ja võimaldab intervjuueeritaval oma juttu rohkem läbi mõelda ning mõtteid selgemalt sõnastada (Horsdal, 2012). Sageli lisavad intervjuueeritavad esialgse vastuse üleskirjutamise ajal tekkinud lühikeste pauside järel olulisi täpsustusi või täiendavaid mõtteid, mis kiiremini kulgevas vestluses jääksid väljendamata. Horsdal (2012) rõhutab, et selliselt kogutud andmete puhul on eranditult vajalik, et intervjuueeritav saaks pärast intervjuud oma jutu üleskirjutuse üle lugeda, heaks kiita või vajadusel parandada. See omakorda tagab kogutud andmete kõrgema usaldusvääruse ja on eeliseks ka uurimuse eetilise aspektist.

Intervjuu viidi läbi 12 inimesega, kes kuulusid esialgselt moodustatud kvalitatiivse uurimisosa valimisse, st kõik NK programmi vilistlased, kelle poole intervjuusooviga pöörduiti, olid sellega nõus. Vastavalt Horsdali (2012) juhiste informeeriti uurimuses osalejaid eelnevalt põhjalikult uurimuse kontekstist, teemast ja eesmärkidest ning intervjuu protseduurist ja paluti intervjuueeritavatel endil valida sobiv koht ja aeg intervjuu toimumiseks. 2 intervjuud toimus uuritava kodus, 2 intervjuud uuritava töökohas ning 8 intervjuud avalikus ruumis (kohvikus, laste mängutoas). Intervjuu kestis keskmiselt 50 minutit ning selle ajal kirja pandud stenogrammi pikkuseks kujunes keskmiselt 6 lehekülge. Kokku tekkis stenografeeritud teksti 66 lehekülge (*Calibri*, kirjasuurus 11, ühekordne reavahe).

Pärast intervjuud saadeti 1–2 päeva jooksul intervjuueeritutele üle vaatamiseks, kinnitamiseks ja vajadusel täpsustamiseks kogu intervjuu stenogramm. Intervjuueerituid informeeriti sealjuures nende õigusest parandada tekstis mistahes arusaamatusi, lisada hiljem

meenunud mõtteid, kustutada ebasobivaid löike või lauseid või loobuda üldse uurimuses osalemisest ja keelata oma intervjuu kasutamine. Sel viisil tagati, et uuritavad tunnustavad kõike räägitut tõese infona oma mõtetest ja arusaamadest vastaval ajahetkel (Horsdal, 2012). Kõik intervjuueeritud tagastasid stenogrammi koos kinnitusega, et on selle sisuga nõus. Ühes stenogrammis oli muudetud sõnastust kirjakeelsemaks, muutmata sealjuures räägitu sisu ning ühes stenogrammis oli muudetud nii sõnastust kui ka kustutatud osa räägitust. Ülejäänud juhtudel uurimuses osalejad stenogramme ei parandanud.

2.3. Kvantitatiivne andmeanalüüs

Kvantitatiivsete andmete töötlemiseks kõigepealt tabelis olevad andmed kodeeriti. Nimed asendati numbrilise koodiga (1.1.–6.13. kus esimene number tähistab lendu ja teine on osalejale määratud järjekorranumber). „Vanus programmiga alustades“ väärtused jagati sarnaselt varasematele TFA uurimustele kahte vanuserühma: 1) ≤ 25 ; 2) >25 . „Haridustase programmiga alustades“ väärtused jagati kahte kategooriasse: 1) bakalaureusekraad või sellega võrdsustatud haridustase; 2) magistrikraad või sellega võrdsustatud haridustase.

„Põhiõppeaine(d), mida õpetas“ kodeeriti järgmiselt: 1) võõrkeel; 2) eesti keel ja kirjandus; 3) ajalugu ja ühiskonnaõpetus; 4) loodusained (bioloogia, geograafia, keemia, füüsika); 5) matemaatika; 6) muud õppeained (käsitöö, kodundus, tehnoloogiaõpetus, keelekümbelus). Põhiõppeainena määratleti sealjuures seda õppeainet, milles vastaval vilistlasel oli suurim õpetamiskoormus. Uurimaks, kuivõrd on õpetajana jätkamine seotud vilistlase eelnevalt õpitud erialaga, lisati tabelisse lahter „kas õpitud valdkond kattub põhiainega, mida koolis õpetas“ ning selle täitmiseks võrreldi iga vilistlase ülikoolis õpitud eriala tema poolt õpetatava põhiõppeainega. Kui uuritav oli eelnevalt lõpetanud eriala, mis otseselt kattus õpetatava ainevaldkonnaga, näiteks kui matemaatikaõpetaja oli õppinud matemaatikat, inglise keele õpetaja inglise filoloogiat või eesti keele ja kirjanduse õpetaja kirjandusteadust, siis määrati vastuseks „jah“. Kui uuritav oli õppinud eriala, mis võis küll olla õpetatava ainevaldkonnaga seotud, kuid mitte kattuv, näiteks kui õigusteaduse lõpetaja õpetas ajalugu ja ühiskonnaõpetust, majandusteaduse lõpetaja inglise keelt või inseneriõppe lõpetaja matemaatikat, siis määrati vastuseks „ei“.

NK programmile eelneva töökogemuse ja vilistlaste kutsekindluse seoste uurimiseks kategoriseeriti „Täiskohaga töökogemus (mitu aastat) enne NK-d“ väärtused järgnevalt: 1) töökogemus puudub = 0; 1–2 aastat = 1; 3–5 aastat = 2; üle 5 aasta = 3. Seejärel lisati tabelisse lahter „kas töötas vahetult enne programmiga liitumist õpitud erialal“ ning sellele vastamiseks võrreldi iga vilistlase ülikoolis õpitud eriala ameti või valdkonnaga, milles

inimene enne NK programmiga liitumist töötas. Kui õpitud eriala kattus töövaldkonnaga, näiteks kui õigusteaduste lõpetaja töötas juristina, inseneriõppe lõpetaja insenerina või ärijuhtimise lõpetaja ettevõtjana, siis määrati vastuseks „jah“. Kui uuritav töötas valdkonnas, mida ta polnud ülikoolis õppinud, näiteks kui saksa keele filoloogia lõpetaja töötas müügikoordinaatorina, füüsika eriala doktorant töötas programmeerijana või psühholoogiamagister kommunikatsioonijuhina, siis määrati vastuseks „ei“.

Analüüsimeks, kui paljud NK programmi vilistlastest jätkavad pärast programmi lõppu õpetajana töötamist ning millistesse ametitesse on liigunud, määrati iga vilistlase põhitöökoht/amet iga aasta kohta eraldi järgnevasse kategooriasse: 1) õpetaja samas koolis; 2) õpetaja teises koolis; 3) direktor/õppealajuhataja/arendusjuht; 4) töö ülikoolis või täiskasvanute koolitajana; 5) töö haridusvaldkonna vabaühenduses või ettevõttes (Noored Kooli sihtasutuses, sihtasutuses Kiusamisvaba Kool, MTÜ-s NÜ TORE, õpikute kirjastuses, muuseumi haridusprogrammide koordinaatorina); 6) haridusspetsialist või –ametnik avalikus sektoris (Haridus- ja teadusministeeriumis, sihtasutuses Innove, sihtasutuses Archimedes, UNESCO haridusprogrammide koordinaatorina) 7) lapsepuhkusel; 8) ettevõtja (mitte hariduse ega täiskasvanute koolituse valdkonnas); 9) erasektori töötaja; 10) avaliku sektori teenistuja (välja arvatud haridusvaldkonnas); 11) keskendumine õpingutele ja/või osalise tööajaga töö vabakutselisena. Seejärel märgiti iga vilistlase puhul iga aasta kohta eraldi „Kas töötab hariduse valdkonnas“ vastuseks „jah“, kui tema töökoht/amet langes viimati nimetatud kategooriasse 1-6 ning „ei“, kui tema töökoht/amet langes kategooriasse 8-11. Lapsepuhkusel olijate puhul sõltus vastus sellest, millisest ametist lapsepuhkusele jääd – kui lapsepuhkusele eelnev amet oli haridusvaldkonnas, siis oli vastus „jah“, kuid kui lapsepuhkusele jääd töölt väljaspool haridusvaldkonda, oli vastus „ei“.

Analüüsimeks, kui suur osa neist, kes põhitöökohaga koolist lahkuvad, jätkavad õpetajatööd osalise koormusega, jagati vastavad väärtused kolme kategooriasse: 1) jah, samas koolis; 2) jah, teises koolis; 3) ei. Kirjeldamiseks NK programmis osalenute edasisi tasemeõpinguid, moodustati järgnevad kategooriad: 1) ei ole edasi õppinud; 2) aineõpetaja magistriõpe; 3) hariduskorralduse või -juhtimise või andragoogika või kasvatusteaduste magistriõpe; 4) varem õpitud eriala magistri- või doktoriõpe; 5) tasemeõpingud uuel erialal.

Seejärel sisestati andmetabel statistikaprogrammi IBM SPSS 24. Kõigepealt leiti andmeid kirjeldavad statistilised näitajad (sagedused ja protsendid). Leidmaks, kuivõrd on haridusvaldkonnas jätkamine seotud erinevate kvantitatiivselt mõõdetavate teguritega, analüüsiti tunnuseid risttabeliga. Tunnustevaheliste seoste statistilise olulisuse ja seose tugevuse hindamiseks kasutati seosekordajat Cramer'i V olulisusnivool $p < 0,05$.

2.4. Kvalitatiivne andmeanalüüs

Kvalitatiivsete andmete süstematiseerimiseks vaadeldi kõigepealt intervjuude stenogramme koos CV-dest intervjueeritute kohta kogutud andmetega ning koostati McAlpine'i (2016) näitele ja soovitudele tuginedes karjäärilugude lühikirjeldused, mis on esitatud lisas 4. Üksikute karjäärilugude kaudu saab portreterida erinevusi uuritavate kogemustes ja pakkuda seeläbi olulist täiendust nii statistilisele infole kui ka erinevate osalejate lugudes korduvatele motiividele ja ühistele tendentsidele (Heineke et al., 2014; McAlpine, 2016). Uuritavate konfidentsiaalsuse kaitsmiseks asendati vilistlaste nimed juhuslike pseudonüümidega ning eemaldati lugudest kõik paikade ja asutuste nimed (Lahman et al., 2015). Samuti saadeti karjäärilugude lühikirjeldused hiljem intervjueeritutele üle vaatamiseks ja kinnitamiseks. See on oluline eetilise aspektist, et tagada uurimuses osalejate nõusolek sellega, kuidas nende räägitut on esitletud (McAlpine, 2016).

Seejärel viidi läbi juhtumiülene kvalitatiivne induktiivne sisuanalüüs (Mayring, 2000) ehk kasutades andmetöötluskeskkonda *QCAmap*, intervjuude stenogrammid kodeeriti, kategoriseeriti ja jagati teemadeks, mille tulemusel leiti ühised muustrid või tendentsid, mis esinesid kõigis või mitmetes lugudes. Kvalitatiivne sisuanalüüs võimaldab keskenduda olulistele tähendustele ning analüüsida uurimuses osalejate mõtteavaldusi terviklikult ja konteksti arvestavalt. Induktiivne lähenemine valiti seetõttu, et lähtuda uurimuses just NK vilistlaste kogemustest ja tõlgendustest. Kuna olemasolevad teooriad õpetajate kutsekindluse kohta on kujundatud valdavalt traditsioonilisel teel õpetajaks saanud inimesi uurides, võiks NK kogemuse eripäradest tulenevad teistsugused tõlgendused deduktiivse lähenemise puhul varju jääda (Kalmus, Masso & Linno, 2015).

Analüüsimiseks salvestati esmalt kõik intervjuude stenogrammid .txt vormingusse ja laeti üles *QCAmap* keskkonda, olles eelnevalt asendanud intervjueeritute nimed pseudonüümidega (Lahman et al., 2015). Seejärel loeti tekst mitu korda läbi ning lähtuvalt uurimisküsimustest kodeeriti olulised tekstilõigud (Ezzy, 2002). Sõltuvalt vastuse sõnastusest võis koodi moodustamisel tähenduslikuks üksuseks olla fraas, lause või pikem tekstilõik (Kalmus et al., 2015). Kodeerimine toimus uurimisküsimuste kaupa: kõigepealt kodeeriti vilistlaste kirjeldused ja hinnangud NK programmis osalemise kogemusele, seejärel põhjendused programmis osalemisele järgnenud karjäärivalikutele ning lõpuks kirjeldused ja hinnangud programmi mõjule. Esialgu moodustus kokku üle 100 koodi, kuid teksti korduval lugemisel ja kodeerimisel ning juhendajast kaaskodeerija kommentaare arvestades jäi lõpuks programmi kogemuse kohta 41 koodi, edasiste karjäärivalikute põhjenduste kohta 27 koodi ja

programmi mõju kohta 14 koodi. Edasi koondati tähendusväljalt sarnased koodid kategooriatesse, kasutades sealjuures induktiivset lähenemist ning arvestades eelnevalt läbitöötatud teoreetiliste seisukohtadega (Kalmus et al., 2015). Täpsemalt esitletakse koode, kategooriaid ja näiteid tähenduslikest üksustest lisas 5.

Kvalitatiivsete andmete paremaks kirjeldamiseks ja esitlemiseks toimus viimase analüüsi etapina tsitaatide valimine, mille abil väljendada NK vilistlaste seisukohti ja kogemusi (Hirsjärvi & Huttunen, 2005). Valiku kriteeriumiks oli see, et tsitaadid iseloomustaksid võimalikult hästi analüüsi käigus moodustatud kategooriaid ning annaksid samas edasi ka intervjueeritute isiklike emotsioone ja sõnakasutust.

Uurimuse usaldusvärsuse eesmärgil tehti kogu analüüsiprotsessi jooksul ehk nii kvantitatiivseid kui kvalitatiivseid andmeid analüüsides märkmeid uurijapäevikusse, mille väljavõtetega saab tutvuda lisas 1. Kirja pandi kõik analüüsi etapid ning uurija kõhklused ja kaalutusotsused, mis kodeerimisel ja kategooriate moodustamisel tekkisid. Samuti salvestati päevikusse juhendaja (kaaskodeerija) arvamused ja kommentaarid, mis uurija otsuseid mõjutasid (Kalmus et al., 2015).

Järgnevalt tuuakse uurimisküsimuste kaupa välja analüüsi tulemused, mis kajastavad NK programmi vilistlaste karjäärivalikuid ja nende valikutega seotud tegureid. Kvantitatiivse uurimisosa tulemusi kujutavad joonised ja tabelid leiab lisast 6.

3. Tulemused

3.1. Kui paljud Noored Kooli programmi vilistlastest jätkavad pärast programmi lõppu tööd hariduse valdkonnas?

Kohe pärast NK programmi lõpetamist lahkus teistesse valdkondadesse 18% 1.–6. lennu vilistlastest ehk 13 inimest. Neist kaks suundus esimest korda varem õpitud erialale täiskohaga tööle ning neli naasis tööle, mida nad olid teinud enne NK programmis osalemist. 50 inimest ehk kaks kolmandikku vilistlastest jätkas hariduses erinevates ametites töötamist, 40 neist koolis. 38 õpetajatööd jätkanud inimesest 32% ehk ligi kolmandik vahetas kooli, ülejäänud jätkasid tööd samas koolis, kus olid ka programmi ajal. Ülevaate NK vilistlaste karjäärivalikutest esimesel aastal pärast programmi leiab jooniselt 2 (lisa 6).

Kaks aastat pärast NK lõpetamist ei töötanud 19 inimest (26%) enam põhitööna hariduse valdkonnas, neist kolm naasis tööle, mida nad olid teinud enne programmis osalemist ning neli suundus tööle eelnevalt õpitud erialale. Haridusvaldkonnas jätkas tööd 43 inimest (58%), neist üle poole (26 inimest) olid õpetajad.

Kolmandal programmijärgsel aastal oli nii valdkonnast lahkujaid kui ka haridusse tagasi tulijaid ning kokkuvõttes oli kolm aastat pärast NK lõpetamist muus valdkonnas töötavaid vilistlasi 24% (18 inimest). 42 inimest (57%) jätkas hariduses töötamist, neist 26 inimest (35%) töötas põhikohaga koolis. Joonisel 3 (lisa 6) on täpsemalt kujutatud NK vilistlaste karjäärivalikud kolm aastat pärast programmi lõpetamist.

NK 5. ja 6. lennul oli uurimuse läbiviimise ajal möödunud programmi lõpetamisest vähem kui neli aastat, seega pikemas ajalisel perspektiivis sai analüüsida järjest väiksemat hulka vilistlasi. Neli aastat pärast NK lõpetamist ei töötanud 1.–4. lennu 41-st vilistlasest 14 (34%) enam põhitööna hariduse valdkonnas. 20 inimest (49%) jätkas hariduses töötamist, õpetajaks oli jäänud 6 (15%). Viis aastat pärast NK lõpetamist ei töötanud 1.–3. lennu 31-st vilistlasest 11 (35%) enam põhitööna hariduse valdkonnas. 14 inimest (45%) jätkas hariduses töötamist, neist 8 (26%) koolis. Täpsemalt on NK 1.–6. lennu vilistlaste programmijärgseid karjäärivalikuid kajastatud tabelis 3.

Tabel 3. NK vilistlaste programmijärgsed karjäärivalikud.

	1 a pärast NK-d	2 a pärast NK-d	3 a pärast NK-d	4 a pärast NK-d	5 a pärast NK-d
Õpetaja samas koolis	26 35,1%	15 20,3%	11 14,9%	3 7,3%	2 6,5%
Õpetaja teises koolis	12 16,2%	11 14,9%	8 10,8%	3 7,3%	4 12,9%
Direktor/ õppealajuhataja/ arendusjuht	2 2,7%	5 6,8%	7 9,4%	2 4,9%	2 6,5%
Töö ülikoolis/ täiskasvanute koolitajana	3 4,1%	2 2,7%	3 4,1%	1 2,4%	1 3,2%
Töö haridusvaldkonna vabaihendes/ ettevõttes*	4 5,4%	6 8,1%	9 12,2%	7 17,1%	3 9,7%
Haridusspetsialist/ -ametnik avalikus sektoris**	3 4,1%	4 5,4%	4 5,4%	4 9,8%	2 6,5%
Lapsepuhkusel	11 14,9%	12 16,2%	14 18,9%	7 17%	6 19,4%
Ettevõtja (v.a haridusvaldkond)	3 4,1%	3 4,1%	4 5,4%	4 9,8%	2 6,5%
Erasektori töötaja	7 9,5%	12 16,2%	9 12,2%	5 12,2%	7 22,6%
Avaliku sektori teenistuja (v.a haridusvaldkond)	1 1,4%	2 2,7%	4 5,4%	2 4,9%	1 3,2%
Keskendumine õpingutele/ osalise tööajaga vabakutseline	2 2,7%	2 2,7%	1 1,4%	3 7,3%	1 3,2%

* Noored Kooli SA, SA Kiusamisvaba Kool, MTÜ NÜ TORE, õpikute kirjastus, muuseumi haridusprogrammide koordinaator

** Haridus- ja Teadusministeerium, SA Innove, SA Archimedes, UNESCO haridusprogrammide koordinaator

Veelgi pikemas ajalises perspektiivis on valim nii väike, et üldistuste tegemine pole mõttekas. Siiski tasub välja tuua, et NK 1.–2. lennu 19-st vilistlasest neljandik (5 inimest) ei töötanud kuus aastat pärast NK lõpetamist enam põhitööna hariduse valdkonnas. 8 inimest (42%) jätkas hariduses töötamist, 6 (32%) oli lapsehoolduspuhkusel. Koolis töötas põhikohaga 6 inimest (32%), neist pooled õpetajana, 2 õppealajuhatajana ja 1 direktorina. Seitse aastat pärast NK programmi lõpetamist olid pooled 1. lennu vilistlastest ehk neli inimest lapsehoolduspuhkusel. Ülejäänud neljast vaid üks töötab koolis (õppealajuhataja ja õpetajana).

Analüüsidest liikumisi esimesel viiel aastal pärast NK lõpetamist saab öelda, et mida rohkem aega on programmis osalemisest möödunud, seda vähem vilistlasi on otsustanud õpetajana jätkata. Kohe pärast programmi jätkas õpetajatööd üle poole, kuid viiendal programmijärgsel aastal töötas põhikohaga koolis veidi enam kui neljandik vilistlastest. Õpetajana jätkanutest üsna suur osa on vahetanud kooli. Näiteks kohe pärast programmi vahetas kooli 12 NK õpetajat 38st ning viiendaks õppeaastaks jäi programmiaegsesse kooli tööle 11 õpetajat (58% õpetajana jätkanutest ning 15% kõigist vilistlastest).

Tähelepanuväärselt on üsna suur osa koolis töötamist jätkanud NK vilistlastest liikunud kooli juhtkonda (esimesel programmijärgsel aastal 5%, kolmandal aastal 27% ja viiendal aastal 25% koolis töötamist jätkanutest). Igal programmijärgsel aastal on ka märkimisväärne osa vilistlastest (15–19%) olnud lapsehoolduspuhkusel. Jooniselt 4 (lisa 6) saab ülevaate 1–5 aastat pärast programmi lõpetamist toimunud muutustest NK vilistlaste karjäärivalikutes.

Kui arvestada haridusvaldkonnas jätkanute/mittejätkanute hulka ka lapsehoolduspuhkusel olijate andmed (täpsemalt on seda kirjeldatud peatükis 2.3.), siis esimesel aastal pärast NK lõpetamist töötas haridusvaldkonnas 82%, teisel aastal 72% ja kolmandal aastal 69% 1.–6. lennu vilistlastest. Neljandal aastal pärast programmi lõpetamist töötas hariduses 56% 1.–4. lennu vilistlastest ja viiendal aastal 58% 1.–3. lennu vilistlastest. Seega mida rohkem aega on möödunud programmis osalemisest, seda vähem NK vilistlasi on jätkanud põhikohaga tööd haridusvaldkonnas.

Samas tasub märkimist, et 44 vilistlasest, kelle põhitöö pole pärast programmi lõpetamist olnud koolis, on siiski ligi kolmandik (32%) vähemalt ühel õppeaastal olnud osakoormusega õpetaja. Samuti on kolmandik kõigist NK 1.–6. lennu vilistlastest jätkanud õpinguid haridusvaldkonna magistriõppes – 14 inimest aineõpetaja ja 10 inimest muudel kasvatusteaduste õppekavadel.

3.2. Millised tegurid on seotud Noored Kooli vilistlaste karjäärivalikutega?

3.2.1. Milliste kvantitatiivselt mõõdetud teguritega on seotud Noored Kooli vilistlaste jätkamine haridusvaldkonnas?

Võrreldes uurimuse kvantitatiivse andmekogumise faasis kogutud tunnuste (sugu, vanus, haridustase, eelnevalt õpitud eriala, töökogemus, õppeained) esinemise sagedust programmijärgselt haridusvaldkonnas jätkamisega, ilmnes statistiliselt oluline seos kolme tunnuse puhul: sugu, eelnevalt õpitud eriala ja töökogemus.

Meessoost NK vilistlased jätkavad vähem haridusvaldkonnas töötamist kui naised ning mida rohkem aega on möödunud programmi lõpetamisest, seda tugevamaks muutub seos soo ja hariduses jätkamise vahel (vt joonis 5 lisa 6). Vastavad seosekordajate väärtused on esitatud tabelis 4. Kui vaadata soolist jagunemist karjäärivalikute kaupa kitsamalt, siis näiteks kolm aastat pärast NK lõpetamist jätkas õpetajaametis 11% kõigist meessoost ja 30% kõigist naissoost vilistlastest, arvestamata sealjuures lapsehoolduspuhkusel olnud õpetajaid. Samal ajal olid seitsmest kooli juhtkonnas töötavast vilistlasest kolm mehed. Teistes haridusvaldkonna ametites töötas kolm aastat pärast programmi lõppu 25% naistest ja 11% meestest. Muudesse valdkondadesse oli tööle suundunud 13% naistest ja 61% meestest.

Tabel 4. Cramer'i V väärtused soo ja hariduses jätkamise vahel.

	Hariduses jätkamine 1 a pärast programmi	Hariduses jätkamine 2 a pärast programmi	Hariduses jätkamine 3 a pärast programmi	Hariduses jätkamine 5 a pärast programmi
Sugu	0,235 (p=0,043)	0,342 (p=0,003)	0,368 (p=0,002)	0,465 (p=0,010)

Kolm aastat pärast programmi lõpetamist haridusvaldkonnas jätkamine on seotud sellega, kui eelnevalt ülikoolis õpitud eriala kattus õpetatava õppeainega koolis (Cramer'i V =0,318; p=0,006). Neist, kes olid enne programmis osalemist ülikoolis õpetatavat ainevaldkonda õppinud, oli kolm aastat pärast NK lõpetamist haridusse jäänud 83%, samas kui muus valdkonnas ülikoolihariduse omandanud vilistlastest töötas hariduses 53%.

Tulemuste tõlgendamise jaoks on siinkohal oluline välja tuua, et neist, kelle õpetatav aine ei kattunud otseselt eelnevalt ülikoolis õpituga, olid pooled lõpetanud majanduse/ärijuhtimise (11 inimest) või õigusteaduse (6 inimest) eriala. NK vilistlaste haridusvaldkonnas jätkamist eelnevalt õpitud eriala järgi on kujutatud joonisel 6 (lisa 6).

Statistiliselt oluline seos ilmnes ka esimesel programmijärgsel aastal haridusvaldkonnas jätkamise ning programmis osalemisele eelnenud täiskohaga töökogemuse

vahel (Cramer'i $V = 0,340$; $p = 0,036$). Võrreldes vilistlasi NK programmis osalemisele eelnenud töökogemuse alusel täpsemalt ilmnas, et kõige rohkem oli haridusvaldkonda jäänud neid vilistlasi, kes olid enne programmiga liitumist töötanud täiskohaga 3–5 aastat. Neist 16-st vilistlasest jäi esimesel kahel programmijärgsel aastal haridusse 94% ja kolmandal aastal 81%. Kõige vähem jäi haridusse neid vilistlasi, kel oli üle 5-aastane töökogemus (1.–3. programmijärgsel aastal 50%), ehkki tuleb arvestada, et selliseid inimesi oli valimis ainult 8. Neist, kes liitusid NK programmiga ilma eelneva täiskohaga töökogemusega (28 inimest), jäi esimesel aastal pärast programmi lõpetamist haridusse 89%, kuid teiseks ja kolmandaks aastaks langes haridusvaldkonnas jätkanute hulk 68%-ni. Erineva pikkusega programmeelse töökogemusega vilistlaste haridusvaldkonnas jätkamist on täpsemalt kujutatud joonisel 7 (lisa 6).

Ülejäänud analüüsitud tunnuste puhul (vanus, haridustase, õppeained) statistiliselt olulisi seoseid ei ilmnunud. Kõigi analüüsitud tunnuste esinemise sagedused on esitatud tabelis 5 (lisa 6).

3.2.2. Kuidas kirjeldavad erinevaid karjäärivalikuid teinud NK vilistlased oma programmis osalemise kogemust?

3.2.2.1. Programmiga liitumise motiivide ja järgnenud karjäärivalikute seosed.

Programmiga liitumise motiivide osas joonistus intervjuudes välja kaks peamist põhjendust: ühed, kes otsisid väljakutset ning kandideerisid NK osalejaks peamiselt enesearengu eesmärgil ning teised, kes otsisid tähenduslikumat tööd, tundsid seetõttu huvi õpetajaameti vastu ning leidsid, et NK on nende jaoks parim viis ametisse sisenemiseks. NK eelisenä toodi kõige rohkem välja seda, et programm võimaldab õppida ja töötada samaaegselt ning seega saab õpetajatöö sobivust kohe proovida. Programmi tõmbetegurina mainiti ka kombinatsiooni õpetamisest ja juhtimisest ning suurt tähelepanu iga osaleja isiklikule arengule. Mitme vilistlase lugudes esinesid enesearengu ja tähenduslikuma töö otsimise motiivid üheaegselt.

Alateadlikult otsisin piisavalt motiveerivat väljakutset, mis võiks panna silmad särama ja millel võiks olla ka laiem kõlapind ühiskonnas. Oli kaks poolt, mis mind köitis: isiksuse kasv ja ühiskondlik panus. (Mart)

Pooled intervjuueeritustest olid juba enne NK programmi kandideerimist kaalunud õpetajaametit, sealjuures nelja vilistlase puhul tekitas huvi õpetajatöö vastu eelnev töökogemus hariduse või noorsootöö valdkonnas. Enamus (9 inimest) tõi välja, et NK programm tundus neile põnev, äge või huvitav.

(...) see tundus tõeliselt haarav, äge ja Eesti konteksti väga vajalik ettevõtmine. Võib öelda, et see oli armastus esimesest silmapilgust. (Maris)

Võrreldes intervjueeritud vilistlaste poolt välja toodud NK programmiga liitumise motiive ja nende hilisemaid karjäärivalikuid, ei eristunud selgelt, et mõni motiiv soosiks rohkem haridusse jäämist kui teine. Grupeerides intervjueeritud peamise liitumismotiivi alusel kahte rühma, ilmnis et valdkonda jääjaid ja lahkujaid on enesearengu eesmärgil liitujate ja tähenduslikuma töö otsijate seas võrdselt.

Sigrid ja Madis, kes liitusid programmiga kindla plaaniga saada ja jääda õpetajaks, töötasidki edasi õpetajana. Toomas, kelle peamiseks motiiviks oli eneseareng ja kes nägi end pikaajaliselt tõusmas karjääriredelil eelnevalt õpitud valdkonnas, pöörduski pärast kaht aastat õpetajana töötamist tagasi erialasele tööle. Ülejäänud intervjueeritudel ei olnud nende sõnul programmi kandideerimise ajal selgeid pikaajalisi karjääriplaanide. Eva ja Katrin pidasid siiski tõenäoliseks õpetajana ning Anneli ja Maris haridusvaldkonnas jätkamist. Väärrib tähelepanu, et need, kes pigem arvasid end pikemas perspektiivis töötavat oma eelneval erialal (Kristiina, Moonika, Mart), olid jäänud kooli.

3.2.2.2. Programmiaegsete töötingimuste ja järgnenud karjäärivalikute seosed.

Enamus intervjueeritud NK vilistlastest tajus oma programmiaegset töökoormust suurena. Nende seas oli nii neid, kelle iganädalane tunnikoormus oli 27, kui ka neid, kes andsid nädalas alla 20 tunni. Sarnaselt oli nende vilistlaste puhul, kes hindasid esimese kahe aasta töökoormust mõistlikuks, tunnikoormus väga erinev – 16–28 tundi nädalas. Mõlemas nimetatud hulgas oli neid, kelle puhul aineõpetaja tööle lisandusid muud rollid (klassijuhatamine, projektijuhtimine, karjäärikoordinaatori töö jne). Mitu vilistlast, kes tajusid oma koormust suurena, rääkisid sellest, et õpetasid palju erinevaid vanuseastmeid ja mitut erinevat õppeainet, mis tegi tundide ettevalmistuse mahu väga suureks. Oldi seisukohal, et algaja õpetaja koormus peaks olema väiksem.

Kui ma võtan, et mida ma ise alustavale õpetajale praegu pakun – 17 tundi pluss ringitunnid, siis tegelikult 17–18 tundi täispalga eest võiks olla esimesel kahel aastal. Et õpetajaid hoida ja ergutada, et ta läbi ei põleks. Olematute teadmiste ja suure entusiasmi on see oht. Esimesed aastad olid ikka väga rasked, kõik see süsteemi loomine ja materjalide tegemine. (Mart)

Programmiaegse töökoormuse ja järgnevate karjäärivalikute vahel ühiseid mustreid välja ei joonistunud, ehkki üksikute karjäärilugude puhul mängis töökoormus siiski rolli. Näiteks Eva töötas alguses kahes koolis, tajus oma koormust liiga suurena ning koormuse vähendamiseks lahkus ühest koolist. Anneli, kes andis nädalas keskmiselt 27 tundi, soovis programmijärgselt oma koormust vähendada, kuid kooliga kokkulepet saavutamata lahkus õpetajatöölt. Ka

Maris, kelle tunnikoormus oli alla 20 tunni, kuid kes täitis selle kõrvalt karjäärikoordinaatori ülesandeid, tõi töökoormuse välja kui ühe teguri, mis mõjutas õpetajatöölt lahkumist.

(...) tundsin, et vajan käiguvahetust – et mitte läbi põleda, õppida rahulikumalt saadud kogemustest ning hoolitseda enda heaolu eest. Kaks aastat kooliaega ja õpetajatööd olid minu jaoks olnud ikkagi väga intensiivsed. Poole vinnaga tegutsemise, kvaliteedis järele andmise võimalust ma ei näinud. (Maris)

Samas näiteks Sigrid, kel teisel õpetaja-aastal oli nädalas 27 ainetundi pluss klassijuhatamine ning Kristiina, kes andis kahes koolis kokku 28 tundi ja oli samuti klassijuhataja, jäid pikaajaliselt õpetajaks, ehkki vähendasid programmijärgselt oma koormust. Nii võibki öelda, et intervjueeritud NK vilistlaste karjäärivalikuid pole mõjutanud mitte see, kui suur on olnud nende objektiivne tunnikoormus esimesel kahel aastal, küll aga see, kui suurena on nad oma töökoormust tajunud ja kas neil on olnud võimalik koormust soovi korral muuta.

Intervjuudest ei ilmnenu, et NK vilistlaste edasised karjäärivalikud oleksid seotud kooli või õpetatavate klasside suurusetega, sest haridusse jääjaid ja lahkujaid oli nii suurtes kui väikestes koolides ning nii suuri kui väikeseid klasse õpetanute seas. Vaid kolmandik intervjueerituteist mainis oma kooli kirjeldades infrastruktuuri ning ühelgi juhul ei toodud füüsilisi töötingimusi välja kui karjäärivalikute mõjutegurit.

Neljast vilistlasest, kes ütlesid, et koolis oli palju keerulisi või probleemseid õpilasi, olid kolm jäänud tööle kooli, neist kaks õpetajana. Samas neist, kes ei olnud rahul kooli töökultuuriga ehk kellel olid juhtkonna või kolleegidega erinevad väärtused või arusaamad õpetamisest (7 intervjueeritut), olid kooli jäänud vähem kui pooled (3 intervjueeritut). Kõigist vilistlasest, kes tõid intervjuus esile, et neil on oma koolist väga head mälestused (8 intervjueeritut), oli ainult Piret haridusvaldkonnast lahkunud ja seda just seetõttu, et jätkas pärast programmi lõppu tööd teises koolis, mille kultuur talle ei sobinud.

Kuna mul on kahes koolis töötamise kogemus, siis võib-olla pärast seda [teises koolis] töötamist hakkasin aru saama, miks nii paljud minu lennust ei tahtnud kooli jääda. Kui me teist aastat lõpetasime, siis minu jaoks ei olnud üldse küsimus, et mida ma edasi teen. Ma ei kujutanud üldse ette, et ma võiksin midagi muud teha. Aga praegu ma ju enam koolis ei ole. Sain selle kogemuse ka, kuidas on olla siis, kui ongi tunne, et sa oled nii üks ja teha on nii palju ja pannakse tähele ainult seda, mis läks halvasti. (Piret)

Madis, kes oli ainsana kõigist intervjueerituteist jäänud tööle samasse kooli, kus ta programmi ajal töötas, rääkis oma kooli iseloomustades peamiselt uuendusmeelsusest ja koostööst koolikultuurist.

Meil on algusest peale seal väga hea meeskond kogu aeg olnud. Algusest peale on olnud kujundav hindamine, projektõpe, väga palju lõimingut ja ainete ülest. (...) Et sellist nagu mingit tavalist Eesti kooli ma ilmselt ei kannataks välja, kus peaks ainult üksinda vastuoolu ujuma. Mul selles suhtes vedas kooliga väga. (Madis)

Seega võib öelda, et koolikultuur ehk see, kas kooli väärtused, tööpõhimõtted, normid ja suhtlus kolleegide ning juhtkonnaga konkreetsele vilistlasele sobib või kui hästi ta ennast kui organisatsiooni liiget koolis tunneb, on oluline kutsekindluse mõjutaja.

3.2.2.3. Õpetajatöö sobivuse ja järgnenud karjäärivalikute seosed.

Eranditult kõik intervjueritud vilistlased ütlesid, et õpetajatöö väga meeldib neile. Selle peamiste põhjustena toodi välja õpilaste arengu nägemine, pidev eneseareng ning huvitav töö sisu. Enamus tõi intervjuudes esile, kuidas nad NK programmis osaledes tundsid, et teevad olulist tööd, et neist sõltub väga palju ning õpilased vajavad neid.

Mulle väga meeldis oma töö puhul see, kui ma nägin, et midagi mis ma olen õpetanud, on kellelegi kohale jõudnud, et ma olen midagi suutnud kellelegi selgeks teha. Teiseks mulle meeldis õpilastega suhelda ja nende igapäevaseid emotsioone lahata ja see oli nagu selline töö põnev hetk. Kui sa läksid kooli, siis rutiini sul ei tekkinud. (...) See oli suurt emotsionaalset rahuldust pakkuv, et ma olen midagi ära teinud ja minust midagi oleneb. Kui teed mingisugust kontoritööd ja oled väike mutriku, sa küll midagi ka mõjutad, aga koolis on see mõju rohkem näha. (Moonika)

Enda edukusele NK programmi osalejana hinnangut andes ütlesid kõik, et neil läks hästi või pigem hästi. Edu kriteeriumitena mainiti enim õpilaste, kolleegide või lapsevanemate positiivset tagasisidet oma tööle, häid suhteid õpilastega ning suurt professionaalset arengut õpetajana.

Samas rääkis enamus intervjueritute sellest, kuidas õpetajatöö algus oli nende jaoks väga raske. Kogeti raskusi õpilaste motiveerimise või aineõpetuse meetodikaga. Oli ka neid, kes kogesid läbikukkumise või läbipõlemise tunnet, mille põhjustas ühelt poolt suur töökoormus ja teisalt mõnede klassidega konfliktifaasis olemine.

Väga palju esimesest aastast on ka seda õpetajatööle iseloomulikku tohutut koormust. See kindlasti andis oma maigu. Natuke mõruma maigu, kui ta oleks võinud anda. Sellest mustast august, millest kõik läbi käivad, ma ikkagi käisin ka läbi. Ühel hetkel oli ikka korralik haamer. See oli suur enesekasvatuse moment, et sellest läbi tulla. (Anneli)

Kõik neli intervjueritud, kes põhjendasid õpetajatöö meeldivust esmalt sellega, et neile meeldib näha, kuidas õpilased õpivad ja arenevad, olid jäänud tööle haridusse, kuigi keegi neist ei olnud enam põhitööna üldhariduskooli õpetaja. Intervjuude analüüsist rohkem seoseid eri karjäärivalikute ja õpetajatöö sobivuse kategooriasse kuuluvate tegurite vahel ei ilmnenu. Üldistatult rääkisid kõik vilistlased õpetajatöö sobivuse osas sarnast lugu: algus oli raske, kuid nad pingutasid ja kokkuvõttes kogesid edu ning nautisid õpetajatööd.

3.2.2.4. Ametialase ettevalmistuse ja järgnenud karjäärivalikute seosed.

Kuna kvantitatiivsest andmeanalüüsist ilmnes seos NK vilistlaste eelnevalt õpitud eriala ja hilisema haridusvaldkonda jäämise vahel, väärrib eraldi esiletoomist, mida vilistlased intervjuudes oma ettevalmistuse kohta rääkisid.

Kõigist intervjuueeritustest vaid kaks hindasid oma ettevalmistust õpetajatööks väga heaks. Kolme inimese sõnul andis NK ettevalmistuskoolitus hea emotsionaalse valmisoleku, teadmisi grupidünaamikast ja suhtlemisoskusi, kuid nad tundsid end ebakindlalt ainealase ettevalmistuse osas.

Üldised mõtted olid selged, aga ainespetsiifilised faktiteadmised, neid oleks pidanud rohkem olema. Ettevalmistus Noored Kooli suvekooli ajal andis üldise ülevaate, aga kui ma vaatan tagasi oma stressitasemele või ärevusele, mis mind hakkas ees ootama, ma ei tea kui vastuvõtlik ma kõigile teemadele olin. (Mart)

Ülejäänud intervjuueeritud pidasid oma ettevalmistust tervikuna pigem tagasihoidlikuks või kesiseks, ent mõnsid, et NK ettevalmistuskoolituse jooksul õpitu oli kasulik ja toetav. Kui esimese lennu vilistlased hindasid oma ettevalmistuskoolitust liiga teoreetiliseks, siis hiljem lõpetanud lendude esindajad seda aspekti välja ei toonud. Mitu intervjuueeritud olid seisukohal, et kõige paremini õpetabki õpetajana töötamine ja pidasid olulisimaks praktika teooriaga seostamist ning töö käigus tekkinud probleemidele lahenduste otsimist hilisematel koolitustel ja tunnivaatluste tagasisidevestlustel.

Olin valmis selleks, et ma ei ole valmis. Ja nii oligi. Ega selleks ei saagi valmis olla, mõne nädala ettevalmistusega. (...) Ükskõik mitu aastat teoreetilisi õpinguid seal ees ei valmista ka ette nendeks asjadeks. Arvan, et ka õpetaja kes on õppinud viis aastat õpetajaks, siis ka tema ei ole tegelikult valmis. (Toomas)

Tähelepanuväärselt tõid pooled intervjuueeritud NK programmi algusest rääkides võrdluseks tundmatus kohas vette hüppamise või viskamise.

(...) Pea ees vette küll, aga päästerõngas oli ümber. Kas see päästerõngas oli piisavalt õhku täis, ma ei tea. Kas seda oleks saanud rohkem täis puhuda? Võib-olla mitte. (Madis)

Intervjuudes kordus ka õppimisele ja professionaalsele enesearengule pühendumise motiiv. Vilistlased rääkisid, kuidas neil oli kõrge õpivalmidus, nad võtsid teadlikult õpipoisi rolli, tegid endaga kõvasti tööd ja püüdsid kogu aeg muuta oma õpetamist paremaks. Seega kuigi õpetajatööd alustades oli mitmete vilistlaste hinnangul nende ettevalmistus vähene, kogesid kõik intervjuueeritud programmi kahe aasta jooksul intensiivset professionaalset arengut ja pidevat õppimist.

Kõik vilistlased, kes on tänaseks haridusvaldkonnast lahkunud, hindasid oma ettevalmistust õpetajatööks pigem kesiseks, ent sarnase hinnangu enda valmisolekule andsid ka mitmed nende seast, kes on pärast programmi õpetajana või muudes haridusvaldkonna

ametites jätkanud. Ühtegi selget tendentsi ettevalmistuskoolituse ja hilisemate karjäärivalikute vahel intervjuude analüüsist ei ilmnenu.

3.2.2.5. Algaja õpetaja tugisüsteemi ja järgnenud karjäärivalikute seosed.

Pooled intervjuueeritud vilistlastest tõid välja, et nad tundsid programmi ajal igakülgset toetust endale kui algajale õpetajale. Tunti, et mure või probleemi puhul oli neil alati keegi, kelle poole pöörduda ning ei olnud midagi, mis oleks nende tööd takistanud. Mitmed neist, kes ütlesid, et nad ei tundnud tugisüsteemi osas millestki puudust, tõid välja ka enda aktiivsuse abi otsimisel ja tagasiside küsimisel.

Arvan, et tugisüsteem töötas nagu selle nimel, et ma ise oskaksin ennast aidata. Ei olnud liiga kontrolliv või liiga autoritaarne tugisüsteem, vaid pigem oli see suunatud sellele, et saan oma ideid kellelegi peegeldada ja ma ikkagi otsin neile ise lahendusi ja olen sunnitud ise midagi välja mõtlema. Ta õpetas enda asjadele lahendusi otsima ja probleeme lahendama, samal ajal toetades nõu ja jõuga. (Moonika)

Tugisüsteemist rääkides toodi välja peamiselt NK programmi poolt tagatud elemente: ainedidaktiku ning NK meeskonna tuutorite (professionaalse arengu toetajate) tunnivaatlusi ja tagasisidet, regulaarseid koolitusi ja kohtumisi oma lennukaaslastega.

Ainedidaktilise toega oli enamuses rahul, vaid üks intervjuueeritu hindas seda nõrgaks. Viis inimest rääkisid oma ainedidaktikust kui olulisest toetajast, kes käis tundides, andis meetodilist materjali ja soovitusi ning aitas tõsta aineõpetuse alast enesekindlust. NK meeskonnapoolsest, eriti tuutorite toest rääkisid pigem hiljem lõpetanud lendude vilistlased, mis peegeldab ka programmi tugisüsteemi muutumist ajas. Kui esimeste lendude vilistlastel tuutoreid polnud, siis järgnevate lendude vilistlased tõid välja, et NK meeskonna tunnivaatlused ja tagasisidevestlused olid nende professionaalse arengu jaoks väga kasulikud. Kolm intervjuueeritud tajusid, et NK tuutor oli üheaegselt toetaja ja kontrollija rollis, mis tunnetuslikult piiras nende professionaalset vabadust, ent sellele vaatamata pidasid nad tuutori tuge algajale õpetajale vajalikuks.

See maik oli ikkagi nagu, et pole nagu võrdne mõtlemine, et mõtleme koos läbi mis toimub, vaid seal oli ikka natuke nagu hindamist. Oli mingi numbriline tunni hindamise maatriks, mille alusel tundi hinnati ja tasemeid määrati. Olid numbrilised väärtused ja selle üle me hästi palju arutasime, et mida keegi sellest sai. (Anneli)

Programmipoolne tugi just esimesel poolaastal on ülioluline, see et tunnis käiakse. Siis sa ei suuda kõrvalt näha, mida sa teed. Kui keegi teine peegeldab, et mis ta nägi, siis pilt oli teistsugune kui see, mis sa ise tajud alguses. (Sigrid)

Enamuses vilistlasi tõid välja, et nad said tuge NK programmi koolitustest. Kõige olulisemaks peeti supervisiooni ning õpetaja suhtlemisoskuste koolitusi, sealjuures koguni pooled intervjuueerituteist tõid eraldi väga olulise mõjutajana välja Avatud Meele Instituudi koolitajad.

Peaaegu kõik vilistlased ütlesid, et neile olid suureks toeks lennukaaslased, kellega regulaarselt koolitustel kohtuti ja ka koolituste vahelisel ajal suheldi. Need vilistlased, kes olid ühes koolis koos teis(t)e NK osaleja(te)ga, tundsid sellest tuge.

Tugi oli selle Noored Kooli grupi näol. Seda peaks omama iga algaja õpetaja. See vestlusring kuhu oma muredega-rõõmudega tulla ja näha, et teised on samas jamas, et ma ei ole üks seal ja see on normaalne. Selle grupi olemasolu toetas oluliselt rohkem kui kõikvõimalikud teoreetilised loengud seal juures. (Toomas)

Kui NK programmi tugisüsteemiga oldi üldiselt rahul, siis kooli heast tugisüsteemist rääkis ainult üks intervjuueritu, samas kui ülejäänute hinnangul oli tugi kooli poolt juhuslik, nõrk või olematu. Mõnele vilistlasele see sobis – nad tundsid, et said iseseisvalt hästi hakkama. Rohkem oli siiski neid, kes oleks soovinud, et algaja õpetaja oleks kooli poolt rohkem hoitud või et vähemalt kooli juhtkond oleks nende tegevuse vastu huvi tundnud.

(...) kooli väga ei huvitanud, mida ma tunnis teen. Et kui õpilased ei kurtnud, või vanemad ei kirjutanud kaebkirju, siis oli nende meelest kõik hästi. (Katrin)

Kooli juhtkonna toetust endale tajus kolm intervjueeritut, ehkki see seisnes pigem positiivse või heakskiitva suhtumise väljendamises, mitte aktiivsetes toetusmeetmetes. Korduva motiivina esines vilistlaste lugedes see, et tunde käidi juhtkonna poolt vaatamas üksikutel kordadel või mitte üldse. Kui tunnis käidi, ei järgnenud sellele tagasisidevestlust, mis oleks toetanud algaja õpetaja professionaalset arengut.

Pooltes intervjuudes räägiti toetavatest kolleegisuhetest koolis. Toodi välja nii sama aine õpetajaid, kellega sai arutada ainealaseid küsimusi, kui ka teisi kolleege, kelle sõbralikkus ja hoolivus oli emotsionaalseks toeks. Kaks vilistlast tundsid aga puudust erialasest koostööst koolis ja oleksid soovinud koostõisemat kultuuri.

Ühe õpetaja kommentaar jääb mul küll eluks ajaks meelde, kui ma kolm kuud olin olnud õpetaja ja tulin õpetajate toast välja, nägu naeru täis ja see õpetaja ütles, et vaatame millal sinu naeratus ära kaob. Et naera-naera, lõpuks sind neelatakse siia süsteemi ja tambitakse maha. (Mart)

Vastavalt NK programmi nõudele oli kõigil vilistlastel, välja arvatud Mardil, kooli poolt määratud mentor. Samas enda professionaalse arengu jaoks oluliseks ja kasulikuks hindas mentorsuhet ainult kaks intervjueeritut. Neil juhtudel toodi esile vastastikuseid tunnivaatlusi ja tagasisidevestlusi, mentori tõsist huvi algaja õpetaja toetamise vastu ning koolipoolset mentori töö väärtustamist, muuhulgas tööaja ja -tasu mõttes. Ülejäänute puhul võisid nad küsimustega oma mentori poole pöörduda, kuid nad ei tundnud, et mentor oleks püüdnud või osanud sihipäraselt toetada nende arengut õpetajana. Kolmandikul juhtudel eksisteeris mentorsuhe vaid paberil.

Mulle määrati mentoriks üks keskealine meesõpetaja, kes polnud ise ka tegelikult õpetajaks õppinud. Aga ta ei olnud selline suhtleja, et ta oleks mulle päriselt toeks olnud. Ta käis korra vaatas mu tundi ja ütles, et tal pole siin midagi teha. Ma läksin vaatasin korraks tema tundi ja ütlesin, et ma nii teha ei taha. (Toomas)

Lisaks eelnevatele teguritele mainiti ka perekonna toetust. Eriti suurt tuge tajuti nende lähedaste poolt, kes on ka ise või on varem olnud õpetajad.

Kõrvutades vilistlaste poolt tugisüsteemi kohta räägitut nende programmijärgsete karjäärivalikutega ilmnas, et kõik need, kelle hinnangul ei tundnud nad millestki puudust, on praeguseni tööl haridusvaldkonnas, sh enamuse koolis. Samas nende seas, kes töid välja tugisüsteemi puudusi või oleksid mingites aspektides soovinud süsteemsemat tuge, on nii haridusvaldkonnast lahkunud kui ka koolis töötavaid vilistlasi.

3.2.3. Kuidas põhjendavad NK vilistlased programmis osalemisele järgnenud karjäärivalikuid?

Intervjueeritud vilistlased, kes on pärast programmi lõppemist jätkanud tööd haridusvaldkonnas, põhjendasid seda töö sisu meeldivuse ja sobivusega, sooviga teha tähenduslikku tööd ja mõjutada positiivselt Eesti haridust. Samuti töid nad karjäärivalikute printsiibina korduvalt esile õpilaste heaolust lähtumise. Vilistlased, kes on haridusvaldkonnast lahkunud, on teinud seda peamiselt mittetoetava koolikeskkonna või ebasobiva töökorralduse tõttu ning põhjusel, et oma varasemalt õpitud eriala on nende jaoks jätkuvalt huvitav. Muu valdkonna tööle on suundunud ka seetõttu, et pole leitud endale sobivas piirkonnas õpetajana tööd. Madal palk oli peamine õpetajatöölt lahkumise põhjus ühe intervjueeritu puhul. Nii haridusvaldkonna töölt lahkunute kui jätkanute põhjendustes esinesid vajadus pidevate uute väljakutsete järele ning vahelduse või muutuse otsimine. Lisaks on vilistlaste karjäärivalikuid mõjutanud NK lennukaaslased ja laiem võrgustik, kolleegid koolis ja perekond.

3.2.3.1. Haridusvaldkonda jäämise motiivid.

Mitmes intervjuus räägiti soovist omada haridusvaldkonnas suurt mõju, seda nii nende puhul, kes on seni jätkanud koolis töötamist, kui ka nende poolt, kes on liikunud teistesse ametitesse haridussektoris. Õpetajad väljendasid oma valmisolekut võtta vastutust ka väljaspool klassiruumi, vabaühendustes tegutsejad avaldasid soovi algatada või levitada uusi võimalusi ja lahendusi haridusvaldkonna väljakutsetele.

Sa seisad seal klassi ees, sa tead mida sa teed ja sa ei jää ainult sinna klassiruumi, vaid oled valmis võtma vastutust ka mujalt, kus sa näed vajadust midagi parandada. Kui näed, et materjalid ei tööta, siis võtad julguse kirjutada paremad materjalid. (Kristiina)

Õpetajana töötavad vilistlased tõid välja, et õpetajatöö on vaheldusrikas, praktiline, pidevat arengut pakkuv ja tähenduslik. Mitu intervjuueeritut ütlesid, et neile meeldib töötada õpilastega ja nad ei taha minna õpilastest liiga kaugemale.

Ma ei kujuta ette, et ma teeks midagi muud. Mulle meeldib õpetajatöös, et see on meeletult loominguiline. Sa kunagi ei tea, kuidas päev või kuidas üks või teine tund lõppeb. Iga tund on nagu kunstiteos, pean sinna palju ennast panema, et õpilasteni jõuda. Mulle meeldib selline loominguilisus ja kogu aeg elavas vahetus kontaktis olemine oma n-ö klientidega. Ja mulle meeldib, et on raske. Mulle ei meeldi kui on lihtne, ma tüdinen hästi kiiresti. (Sigrid)

Õppealajuhataja töö eelistena nimetati võimalust toetada teisi õpetajaid ja kujundada koolis õppeprotsessi kui tervikut. Koolijuhi töö puhul tõsteti esile direktori suurt mõju erinevatele otsustele ja kooli organisatsioonikultuurile, mille kaudu saab õppijate arengut toetada.

Need, kes olid programmi ajal lisaks aineõpetusele ka klassijuhatajad, tõid ühe kooli jäämise põhjusena välja emotsionaalse seotuse ja tunde, et neil on moraalne kohustus oma klassiga jätkata. Samuti oldi seisukohal, et kaks aastat on õpetajana olulise mõju saavutamiseks liiga lühike aeg.

Kuigi pooled intervjuueeritustest töötavad praegu üldhariduskoolis, on ainult üks neist jätkuvalt samas koolis, kus ta oma õpetajatööd alustas. Koolivahetuste sagedasemateks põhjusteks oli ühelt poolt soov töötada kodule lähemal ja teisalt sobivama töökeskkonna otsimine.

3.2.3.2. Haridusvaldkonnast lahkumise motiivid.

Kui mõni vilistlane otsustas pärast NK programmi lõppu mittetoetava koolikeskkonna tõttu kooli vahetada, siis mitmel juhul viis see ka (ajutise) haridusvaldkonnast lahkumiseni. Sealjuures neli erinevatel põhjustel koolist lahkujat oleksid soovinud õpetajana jätkata, kuid ei leidnud endale sobivas piirkonnas koolis tööd. Oluline on samas välja tuua, et keegi lahkujatest ei välista tulevikus haridusse naasmist juhul, kui leiavad endale sobiva kooli ning neli intervjuueeritut ongi pärast lühiajalist muus ametis töötamist kooli tagasi läinud. Kooli sobivuse kriteeriumitena nimetati peamiselt koolijuhtimisega seonduvaid tegureid – toetavat ja koostöist koolikultuuri, õppijakeskset õppetöö korraldust, selget ühist visiooni ja eesmärke, töötajate tunnustamist.

Kui minna kooli, siis ma reaalselt tahaks enne saada informatsiooni selle kooli kohta, et milline see sisekliima on ja kuidas on seal juhtimisega, millised on seal suhted ja kuidas seal koostööd tehakse. Tegelikult see on nii oluline. Et kui sa tunned, et sa võitled tuuleveskitega mingi nähtamatu jõu vastu, siis seda ma küll ei tahaks. (Anna)

Kolm intervjuerit, kes töötavad praegu väljaspool haridusvaldkonda, avaldasid valmisolekut edaspidi taas õpetajana töötada, kuid osalise koormusega, näiteks mõnda valikainet andes või ajutiselt.

Kui ma seda jälle teeksin, siis ma ei teeks nii, et ma olengi elu lõpuni õpetaja, vaid teeksin seda tsüklitena. Näiteks, et oleksin kolm aastat vahepeal õpetaja ja siis teeks midagi muud. (Toomas)

Õpetajatööga võrreldes töid väljaspool haridusvaldkonda hõivatud vilistlased oma praeguse töö eelisena välja paindlikuma töökorralduse ja tööaja, samuti väljakutseid ja arenguvõimalusi pakkuva töö sisu. Kahes intervjuus mainiti ka kõrgemat palka, ehkki madala töötasu tõi õpetajaametist lahkumise peamise põhjusena välja ainult üks vilistlane.

3.2.3.3. Karjäärivalikute motiivid, mis võivad soosida nii haridusvaldkonda jäämist kui lahkumist.

Motiivid, mis kordusid nii haridusvaldkonnas jätkanud kui mujale suundunud vilistlaste karjäärilugudes, olid soov vahelduse või muutuse järele ning pidev uute enesearengu võimaluste ja väljakutsete otsimine. Enamus intervjueritust tõi välja ootuse saada juurde uusi ülesandeid või ühitada õpetajatööd teiste rollidega haridusvaldkonnas. Seda nii järjepideva arengu eesmärgil kui ka vahelduseks, et õpetajatöö liiga rutiinseks ei muutuks. Vilistlased, kelle puhul kool vastavaid võimalusi pakkus või kes need ise enda jaoks õpetajatöö kõrvale leidsid, on jäänud haridusse. Näiteks nende seas, kes on pärast NK programmi lõppu töötanud järjepidevalt õpetajana, on üks õpikute autor ja piirkondliku aineseksiooni juht, teine, kes lõi õpetajate täienduskoolitusega tegeleva ettevõtte ja õpetab ülikoolis ainedidaktikat, kolmas, kes on õpetajatööle lisaks kooli haridustehnoloog, IT-juht ning töötab mõned aastad ka muuseumipedagoogina.

Mind hoiab tasakaalus just see, et ma teen teisi asju ka kõrvalt. Samal ajal kirjutamine, see võimaldab mul teha piisavalt palju üksinda individuaalset tööd ja see hoiab mind tasakaalus. Et peale kirjutamist on jälle kooli minna ja suhelda väga-väga mõnus. Need kaks asja töötavad koos väga hästi. (Kristiina)

Õpetajatöölt kooli juhtkonda liikunud vilistlased tegid seda samuti ennekõike täiendavat väljakutset otsides.

Mulle meeldis ja meeldib jätkuvalt ka see mõte isiklikust kasvust. Tundus, et saan juba hakkama, et oli piisavalt stabiilset vett ja hakkasin otsima väljakutset. (Mart)

Teisalt rääkis kolmandik intervjueritust sellest, kuidas nad töötasid õpetajana täie pühendumusega, andsid endast kõik ning seejärel tundsid, et vajavad muutust.

Olen inimene, kes kaks-kolm aastat teeb ühte asja ja pärast seda tunnen, et andsin endast nii palju ära, et nüüd ma pean tegema midagi muud. Et ma nüüd olen tühi ja pean tegema midagi muud, et taastuda. (Toomas)

Vahelduse otsimise väljenduseks võib pidada ka seda, et mitu intervjueeritut läksid pärast programmi ajutiselt välismaale ennast täiendama.

Viis vilistlast tõid ühe mõjutajana välja oma lennukaaslased või laiema NK võrgustiku. Räägiti sellest, kuidas NK kogukonnas on võimalik leida oma ideedele mõtte- ja tegevuskaaslasi ning saada teistelt tööalast tuge. Mitu inimest väljendas mõtet, et teised NK vilistlased on olnud neile eeskujuks, inspireerinud neid edasi pürgima ja ühised kokkusaamised on avanud uusi perspektiive nii hariduses kui ka teistes valdkondades.

Vahepeal tekkis see tunne, et ma olen ainuke, kes on koolis. (...) kõik töötavad jälle uutes kohtades, ministeeriumis ja Noored Koolis jne ja mina töötan koolis endiselt. Et pole tükk aega näinud ka ja siis tuleb uuesti ja ta ikka veel töötab seal. (Anna)

Nii palju energiat ja indu annab see, kui kuulata millega mu lennukaaslased tegelevad, millise entusiasmi ja pühendumisega. Siis selle pinnalt juba on parem hinnata, kas mina oma elu elan sellise sädemega praegu ja kui ei, siis mida ma selleks tegema pean. (Piret)

Lisaks NK võrgustikule tõi kolmandik intervjueeritustest mõjutajana välja oma kolleegid koolis, kelle kaudu mitmed haridusvaldkonna töövõimalused nendeni on jõudnud või kellega koos on ühiseid algatusi ellu kutsutud.

NK vilistlaste karjäärivalikuid on mõjutanud ka nende lähedased, peamiselt elukaaslane või abikaasa, kellega suuremad karjäärimuutused läbi arutatakse. Kolme vilistlase puhul tingis nende ajutise koolist lahkumise mujale kolimine elukaaslase/abikaasa töö või õpingute tõttu. Samas toodi välja ka vanemate ja laiema perekonna mõju.

Mul on mitu õpetajat peres ja see amet on väga au sees. See ei pruugi igas peres niimoodi olla. See mõju pole selline aktiivne mõju, keegi pole mind nagu mõjutanud seda [õpetajana töötamise] otsust tegema. Aga see foon on soodne. See võib ka mingit rolli mängida selle juures. (Eva)

Laste saamine ei ole intervjueeritud vilistlaste hinnangul kujundanud nende eriala või töökoha valikuid, kuid on siiski nende karjääri mõjutanud, kuna lapse hooldamise ajaks on tulnud teha tööelus paus või oma koormust vähendada. Näiteks üks vilistlane, kes erialasele tööle suundudes jätkas esialgu selle kõrvalt väikese koormusega õpetajatööd, lõpetas selle seoses lapse sünniga, et pühendada rohkem aega perele.

3.3. Kuidas kirjeldavad ja hindavad Noored Kooli vilistlased programmis osalemise mõju oma karjäärile?

Kõik intervjuu andnud vilistlased hindavad, et NK programmis osalemisel on olnud neile väga suur mõju. Oli neid, kes ütlesid, et NK pole mõjutanud mitte ainult nende karjääri, vaid tervet elu.

Kuus vilistlast, kes kõik jäid õpetajaks ka pärast programmi lõppu ning kellest neli töötavad tänaseni koolis, rääkisid NK programmi positiivsest mõjust oma õpetamis- ja õppimiskogemusele esimestel õpetajana töötamise aastatel. Toodi esile, et NK tugisüsteem aitas neil olla enesetõhusad õpetajad ja tunda ennast selles rollis hästi. Samuti olid mõned intervjuueeritud kriitilised ülikoolide õpetajakoolituse suhtes ja arvasid, et said NK programmist parema kogemuse.

Kui ma võtan, et ka ülikooli didaktikud olid toredad, siis suure tõenäosusega tavalist süsteemi mööda minnes oleks olnud ainult nende tugi ja ilmselt poole väiksemas ulatuses, et siis see poleks kindlasti nii palju aidanud. Kui keegi käib sul korra tunnis ja ütleb, et Napoleonist saab mitut moodi rääkida, siis see oli kihvt ainult seetõttu, et kusagilt mujalt oli see muu pagas juba olemas. (...) Seal [Noored Kooli programmis] on palju plusse ja miinuseid, aga oluline on see, et organisatsioon on õppimisvõimeline ja tegelikult kõikide alternatiividega võrreldes peajagu üle. (...) Ülikooli probleem on see, et õpe on hästi teoreetiline. Ja see, et seda räägivad tihti peale need inimesed, kes pole õpetajana töötanud koolis või on kunagi pool aastat. Ja kes on oma jutu saanud ka kellegi käest, kes pole kunagi koolis töötanud. (Madis)

Mõjusfääride osas kujunes vastuste põhjal välja kaks kategooriat. Ühelt poolt tõid intervjuueeritud esile seda, kuivõrd on programmis osalemine mõjutanud nende järgnenud ametivalikuid. Teisalt räägiti isiklikust arengust ja NK mõjust vilistlase pädevustele – teadmistele, oskustele, väärtustele.

3.3.1. Mõju ametivalikule

Ootuspäraselt hindavad NK mõju oma ametivalikule suuremaks need intervjuueeritud vilistlased, kes on jätkanud pärast programmi lõppu haridusvaldkonnas. Kuus inimest, kellest viis töötavad endiselt koolis, tõid välja, et ilma NK programmita poleks nad tõenäoliselt õpetajaametit valinud.

Kui ma ei oleks Noored Kooli programmis osalenud, siis selline karjäärivalik – koolijuhi töö – oleks peaaegu et välistatud. (Mart)

Kolm vilistlast tõid intervjuude käigus välja, et neist oleks tõenäoliselt saanud õpetaja ka ilma NK programmita. Samas leiavad nad, et on tänu programmis osalemisele paremad õpetajad, kui oleksid olnud ilma NK kogemusega.

Võib-olla ma oleksin õpetaja ikkagi, aga ma oleksin kuri, despotlik ja autoritaarne õpetaja, ma arvan. (...) Ma oleks hoopis teistsugune õpetaja, kui ma oleks ilma Noored Koolita õpetajaks läinud. (Eva)

Pooled intervjueritustest tõid välja, et NK kogemus pole avaldanud mõju nende ameti- või valdkonnaalikele, kuid on mõjutanud oskusi ja väärtusi ning seda, kuidas nad oma tööd teevad.

Ma arvan, et see Noored Kooli programm arendas mind inimesena rohkem, kui minu karjääri. Ma arvan, et ta väga palju mu karjääri ei muutnud. Ta muutis seda kuidas ma asju teen, aga mitte mida ma teen. Ma ei ütleks, et tal oli mõju mu karjäärile. Tal oli mõju mu elule. (...) Õppisin ennast rohkem avama, oma tundeid märkama ja tunnustama, oma tunnetest rääkima, teiste tundeid mõistma. See kajastub karjääris kunagi hiljem, see ei ole koheselt näha – et nüüd käisin ära ja see muutis mu karjääri. Ta muutis mind inimesena, mis üks hetk muudab neid valikuid, mida ma edasi teen. (Toomas)

Ametivalikutega seonduvalt mainiti intervjuudes ka programmis osalemise ajal tekkinud soovi end haridusvaldkonnas veelgi rohkem täiendada ning mitu intervjueritut ongi pärast NK lõpetamist õppinud erinevatel kasvatusteaduste magistriõppekavadel.

3.3.2. Mõju pädevustele

Kolmandik intervjueritustest tõi välja, et NK on viinud neid kokku haridusuuenduste teemaga ja tekitanud huvi hariduspoliitika vastu. Samuti ütles mitu vilistlast, et NK programmis osalemine on avardanud nende maailmapilti ja andnud lisaks õpetajatöö kogemusele ka laiemat tunnetust haridusvaldkonnast.

Ja isiklikult on veel Noored Kooli andnud igasugu väikseid ja suuremaid lisandväärtusi ellu. Kontaktid teiste riikidega ja sealsete õpetajatega. Teach Firsti vilistlased, kellega on kujunenud sõbrasuhted. Hariduspoliitika tunnetus ja huvi algas mul Teach for Alli konverentsidega. Kõik see on mul aidanud suuremat tervikut kokku panna ja oma tegevusele taust- ja tugisüsteemi luua. (Maris)

Lisaks suurenenud soovile ühiskondlikel ja hariduspoliitilistel teemadel kaasa rääkida, tõid intervjueritud vilistlased välja NK mõju nende väärtustele. NK kui organisatsiooni väärtused on hoolivus, julgus võtta vastutust, pidev õppimine ja usk muutuste võimalikkusesse (NK koduleht, 2016) ning kõiki neid väärtusi erinevate vilistlaste poolt intervjuude käigus programmi mõjust rääkides ka mainiti.

Viie aastaga on mu mõtteviis väga muutunud. Olen näiteks pööraselt tundlikuks muutunud vingumise, virisemise ja kritiseerimise suhtes. Ma absoluutselt ei talu seda enam, sest ma alati mõtlen, et mis on see positiivne muutus, mida sa tahad näha tegelikult ja miks sa sellele oma energiat ei suuna. Et ära vingu, tee siis midagi. Seda ma enne ei osanud tähelegi panna. (Piret)

Kõigist NK väärtustest tõusis kõige enam esile julgus võtta vastutust. Kolmandik intervjueritustest rääkis sellest, kuidas programmi ajal kujunes arusaamine, et soovitud

muutused tuleb ise luua ning kuidas NK kogemus kasvatas nende enesekindlust ja ambitsioone.

(...) kui ma poleks seda [NK programmi] läbi teinud, kas ma siis oleks võtnud kätte, olles olnud üldhariduskoolis õpetaja kaks aastat ja mõelnud, et okei, ma hakkän nüüd õpetajatele koolitusi tegema, sest ma tunnen, et mul on midagi öelda. Ma ilmselt ei oleks teinud seda. (Sigrid)

Samas ühe vilistlase arvates tema saavutusvajadus programmi mõjul hoopis vähenes ning ta hakkas väärtustama elus muid asju lisaks karjäärile.

Üldise maailmapildi ja väärtuste mõjutamise kõrval nimetati mitmeid konkreetseid oskusi, mida NK programmis osalemine arendas: suhtlemisoskused (aktiivne kuulamine, konfliktide lahendamine, nii enda kui teiste tunnete märkamine ja neist rääkimine), aja planeerimise oskus, analüüsimis- ja arutlusoskus.

Tooksin veel välja ka seda, et need oskused, mis läbi Noored Kooli on saanud tähelepanu ja edasiarendust, need on üld- ja/või põhioskused, mida täna jätkuvalt järjepidevalt rakendan. (Maris)

Lisaks joonistus eraldi kategooriana välja mõju karjääri planeerimisele – kolmandik intervjueritutest tõi esile, et NK programmis osalemise mõjul on nad hakanud oma karjäärist teisiti mõtlema. Sealjuures kaks vilistlast on hakanud oma karjääri teadlikumalt suunama ja teised kaks on vastupidiselt hakanud vähem pikalt ette planeerima ja keskenduvad rohkem hetkele, kus nad on.

Karjäär lihtsalt tekib, kui teen asju oma parima äranägemise järgi. Enne oli see rohkem planeeritud ja eesmärgistatud ja midagi mida ma ise kujundan. Noored Kooli programmi järgselt ma kujundan ise seda kes ma olen ja karjäär on selle tulem, mitte eesmärk, mida ma endale panen. (Toomas)

Seega sõltumata sellest, kas vilistlase karjäär on pärast programmi jätkunud haridusvaldkonnas või mitte, on NK kogemus neid nii tööalaselt kui isiklikult palju mõjutanud. Intervjueritud vilistlased hindavad NK programmi kõrgelt ja väärtustavad saadud kogemust.

4. Arutelu

Käesolev magistr töö on esimene uurimus, mis kirjeldab põhjalikult Eestis üle kümne aasta tegutsenud Noored Kooli programmi vilistlaste edasisi karjäärivalikuid ning nende valikute motiive.

Uurimuse kvantitatiivsest osast ilmnes, et enamus NK 1.–6. lennu vilistlastest on jäänud pärast programmi lõppu tööle hariduse valdkonda. Samas mida rohkem aega on

möödunud programmis osalemisest, seda vähem NK vilistlasi on jätkanud põhikohaga tööd haridusasutustes ning teistes organisatsioonides või ametites, mis tegelevad õppijate, õpetajate või koolide toetamisega (vt joonised 2–4 lisas 6). Tulemused on mõnevõrra erinevad NK kohta 2016. a avaldatud andmetest, mille järgi on tööd haridusvaldkonnas jätkanud 83% vilistlastest (Muu töökogemusega..., 2016). Tulemuste erinevuse põhjuseks võib olla asjaolu, et viidatud varasemas uurimuses oli kaasatud väiksem vilistlaste valim ($n=52$, käesolevas uurimuses $n=74$), aga ka see, et haridusvaldkonnas jätkanute hulka loeti eelnevalt ka need vilistlased, kes panustavad haridusse väikese koormusega põhitöö kõrvalt muus valdkonnas. Kui NK mõju uuringu (Muu töökogemusega..., 2016) andmete põhjal oli NK sihtasutus täitnud endale seatud strateegilise eesmärgi (70% programmi lõpetanute jäädav edasi haridusvaldkonda panustama), siis käesoleva uurimuse tulemuste põhjal ei ole siiski nii suur osa vilistlastest pikaajaliselt põhitöökohaga hariduse valdkonda jäänud. Samas leidis kinnitust, et NK vilistlased panustavad pärast programmi lõpetamist haridusse erinevatest rollidest, nii õpetajana jätkates kui ka teistes ametites, näiteks koolijuhhi, õpetajate koolitaja, haridusametniku või mõne vabaihenduse töötajana.

Õpetajatööd jätkas kohe pärast programmi lõppu üle poole NK vilistlastest, kolmandik (35,1%) jäi õpetajaks vähemalt neljaks ja neljandik (25,7%) vähemalt viieks aastaks, mis on sarnane sellele, mida on Donaldson ja Johnson (2011) leidnud Ameerika Ühendriikides tegutseva analoogse programmi TFA lõpetanute kohta. Nii nagu TFA vilistlased, on ka paljud NK õpetajad vahetanud pärast programmi lõppu kooli ning vaid umbes kuuendik neist on jäänud samasse kooli vähemalt viieks aastaks. Nimetatud tulemused viitavad mõningasele vastuolule NK strateegias, sest NK eesmärgiks on toetada õpilaste arengut, et iga laps Eestis saaks väga hea hariduse (NK koduleht, 2017), kuid sage õpetajate vahetumine mõjub õpilaste õppimisele negatiivselt (Darling-Hammond, 2003; Ronfeldt et al., 2011). Isegi kui kasu, mida NK osalejad oma koolidesse toovad, on suurem kui kahju, mida nende lahkumine õpilastele põhjustab, on see siiski probleem, millele programmi elluviimisel tasub edaspidi tähelepanu pöörata. Teisalt on üsna suur osa kooli tööle jäänud NK vilistlastest liikunud kooli juhtkonda. Samuti on paljud vilistlased jätkanud tööd teistes haridusvaldkonna ametites, näiteks haridusametnikena ja juhtide ning spetsialistidena hariduse tugiteenuseid pakkuvates asutustes ja vabaihendustes. See on kooskõlas NK pikaajalise mõju mudeliga, mille kohaselt oodatakse vilistlastelt haridusvaldkonnas üha suurema vastutuse võtmist ja mõjukust.

Uurimuse kvantitatiivsest osast ilmnes, et NK vilistlaste haridusvaldkonnas jätkamine on seotud nende sooga: mehed lahkuvad pärast programmi lõppu õpetajatöölt ja teistest haridusvaldkonna ametitest rohkem kui naised. Seega hoolimata asjaolust, et NK programmis

osalenute hulgas on meeste osakaal suurem kui Eesti õpetajate seas keskmiselt (NK 1.–6. lennu vilistlastest 23%, Eesti üldhariduskoolide õpetajatest 2016/17 õ-a Haridussilma andmetel 14%), ei aita NK oluliselt kaasa Eesti õpetajaskonna soolise tasakaalu suurendamisele. Kuigi võib öelda, et NK on olnud ülikoolidest edukam meeste õpetajaametisse meelitamises, on programm pakkunud soolise tasakaalutuse probleemile hariduses seni vaid ajutist leevendust.

Samuti kehtib NK vilistlaste puhul tendents, et õpetajad, kes õpetavad ainet milleks neil puudub erialane ettevalmistus, vahetavad tõenäolisemalt pärast programmi lõppu ametit kui need, kellel on vastav ainealane haridus. Seda on varasemalt leitud ka TFA vilistlaste kohta Ameerika Ühendriikides (Donaldson & Johnson, 2011). Edaspidi tasub nimetatud seose põhjuseid täpsemalt uurida, et teada, millises programmi osas on oluline sellega arvestada. Näiteks kui põhjuseks on vastavate osalejate ebapiisavad ainealased pädevused, saaks vastavalt kohandada ettevalmistuskoolitust. Kui aga haridusvaldkonnast lahkumist põhjustab see, et eelnevalt õpitud muul erialal on laiemad karjäärivõimalused, kõrgem palk vm, siis tuleb kaaluda, kas arvestada sellega programmi värbamis- ja valikuprotsessis.

Huvitava tulemusena selgus, et NK vilistlaste haridusvaldkonnas töötamine kauem kui kaks aastat on seotud ka nende eelneva töökogemusega: kõige rohkem on jäänud haridusse neid, kel eelnevat töökogemust 3–5 aastat. Samas statistiliselt olulist seost programmi sisenemise vanuse ja haridusvaldkonda jäämise vahel, mida Donaldson (2012, viidatud Heineke et al., 2014) on leidnud TFA vilistlaste kohta, NK osalenute puhul ei ilmnenud.

Uurimuse kvalitatiivne osa kinnitas NK programmi mõju uuringu tulemusi, mille kohaselt soovivad NK vilistlased jätkata haridusvaldkonnas töötamist õpetajatöö meeldivuse ning haridusvaldkonda panustamise soovi tõttu (Muu töökogemusega..., 2016). Kusjuures sooviti mitte ainult panustada, vaid omada haridusvaldkonnas suurt mõju. Lisaks ilmnes, et haridusvaldkonda jäämist soodustavad ka soov töötada edaspidi koolis ning õpilastega; muu haridusvaldkonna töö, sh õppealajuhataja ja koolijuhi töö meeldivus; soov teha tähenduslikku tööd; muu valdkonna töökogemus, millega pole jäänud rahule ning lähtumine õpilaste heaolust. Tööd on jätkanud ka need, kes tundsid, et kaks aastat on liiga lühike aeg õpetajana töötamiseks või kes ei tahtnud oma klassi maha jätta. Koolivahetuse põhjustena toodi välja mittetoetavat koolikeskkonda ning soovi töötada kodule lähemal.

Kui NK mõju uuringu tulemuste põhjal on programmi vilistlaste haridusvaldkonnas jätkamise põhjuseks ka võimalus enesearenguks (Muu töökogemusega..., 2016), siis käesolevas uurimuses põhjendati nii haridusvaldkonda jäämist kui ka lahkumist sooviga suurema väljakutse järele. Pidevalt uute väljakutsete ja arenguvõimaluste pakkumine võib

seega olla üks viis, kuidas koolijuhid saavad toetada seda, et NK õpetajad jääksid kooli kauemaks, kui vaid kaheks aastaks. Samas ilmnes uurimusest, et NK vilistlased on valmis ka ise võtma vastutust ja leidma endale motiveerivaid väljakutseid, mida saab kombineerida õpetajatööga, näiteks piirkondliku ainesektsiooni juhtimine, õpikute kirjutamine, oma ettevõtte loomine vm. Seega on NK olnud edukas algatusvõimeliste inimeste värbamisel ning nende ettevõtlikkuse arendamisel.

Uurimusest selgunud haridusvaldkonnast lahkumise põhjused on mõneti erinevad sellest, mis tulid välja NK mõju uuringust (Muu töökogemusega..., 2016). Kui nimetatud uuringus leiti, et õpetajatöölt lahkumise peamised põhjused on madal palk, kurnatus ning arusaam, et õpetajatöö siiski konkreetsele inimesele ei sobinud, siis käesolevas uurimuses põhjendasid NK vilistlased koolist lahkumist mittetoetava koolikeskkonnaga, sooviga paindlikuma töökorralduse järele, erialase töö meeldivusega, välismaal elamise või reisimise sooviga ja sellega, et soovitud piirkonnas ei leitud õpetajana tööd. Vaid üks intervjuueeritu lahkus õpetajaametist palga tõttu ning keegi ei toonud välja, et õpetajatöö neile ei sobinud. Suurest töökoormusest ja jäägitust pühendumisest tulenevat kurnatust toodi välja ka käesolevas uurimuses, kuid intervjuueeritud vilistlaste hinnangul ei põhjustanud see eraldivõetuna õpetajatöölt või haridusvaldkonnast lahkumist. Pigem osutus määravaks, kas sellisel juhul oli konkreetsele inimesele võimalus oma tunnikoormust vähendada või leida õpetajatöö kõrvale teisi motiveerivaid väljakutseid haridusvaldkonnas. Tulemuste erinevus võib peituda meetodikas – kui käesolev uurimus uuris süvitsi NK vilistlaste individuaalseid karjäärilugusid, siis viidatud mõju uuringu järeldused tuginesid ankeedile ja fookusgrupi intervjuule. Samuti peegeldab see, kuidas erinevad valimid võivad anda erinevaid tulemusi ja kinnitab TFA vilistlasi uurinud Téllez'i (2011) järeldust, et iga programmis osalenu karjääri on mõjutanud ainulaadne kombinatsioon erinevatest psühholoogilistest ja pedagoogilistest teguritest.

Püüdes siiski leida NK vilistlaste programmi kogemuste kirjelduste ja hilisemate karjäärivalikute võrdlusest korduvaid motiive või tendentse jõudis käesoleva magistr töö autor üldistatult samale järeldusele – karjäärilood on väga individuaalsed ning iga karjääriotsuste taga on kombinatsioon mitmest tegurist. Sellele vaatamata saab intervjuudes kordunud motiivide põhjal teha järeldusi selle kohta, mis on iseloomulik NK vilistlaste kaheaastasele õpetajakogemusele ning anda soovitusi, kuidas võiks soodustada nende kooli jäämist kauemaks.

Uurimusest ilmnes, et varem TFA vilistlaste puhul leitud tendents, et õpetajatöölt lahkujad ja õpetajaks jääjad liitusid programmiga erinevate kavatsustega (Heineke et al.,

2014), võib kehtida ka NK puhul. Need, kes liitusid NK programmiga kindla plaaniga saada õpetajaks, on ka õpetajaks jäänud ning intervjueeritu, kes kavatses tulevikus erialasele tööle tagasi pöörduda, tegigi seda. Kõigil ülejäänutel ei olnud programmiga liitumise ajal kindlaid tulevikuplaane ja enamik neist on jäänud haridusvaldkonda püsima, mis on sarnane Heineke ja teiste (2014) poolt TFA vilistlaste kohta leitud. Siiski tuleb arvestada, et kvalitatiivsele uurimisviisile iseloomuliku valimi väiksuse tõttu ei saa käesoleva uurimuse intervjuude põhjal teha suuremaid üldistusi NK programmiga liitumise motiivide ja järgnenud karjäärivalikute seoste kohta. Pidades silmas NK pikaajalise mõju mudelit, tasub uute osalejate värbamis- ja valikuprotsessis kandidaadi pikaajalistele karjääriplaanidele küll tähelepanu pöörata, kuid samas arvestada, et haridusse jääjaid ja lahkujaid on nii nende vilistlaste seas, kes on programmiga liitunud enesearengu eesmärgil kui ka nende hulgas, kes otsisid õpetajaametis tähenduslikku tööd.

Programmiaegete töötingimuste kirjelduste analüüsimine edasiste karjäärivalikute aspektist on oluline, kuna NK sihtasutus saab osalejate koolivalikut mõjutada. Uurimusest ilmnes, et haridusse jääjaid ja lahkujaid oli nii suurtes kui väikestes koolides ning nii suuri kui väikesteid klasse õpetanute seas. Oma kooli kirjeldades mainiti taristut vähe ning ühelgi juhul ei toodud füüsilisi töötingimusi välja kui karjäärivalikute mõjutegurit. Märksa enam peeti koolikogemust kirjeldades oluliseks organisatsioonikultuuri tegureid. Käesoleva uurimuse raames intervjueeritud vilistlaste puhul ongi oluline kutsekindluse mõjutaja olnud koolikultuur ehk see, kas kooli väärtused, tööpõhimõtted, normid ja suhtlus kolleegide ning juhtkonnaga konkreetsele vilistlasele sobis või kui hästi ta ennast kui organisatsiooni liiget koolis tundis. Seega NK vilistlaste kutsekindluse aspektist programmi uutele osalejatele kooli otsides tähtis kaaluda, kuidas kooli väärtused, eesmärgid ja õpikäsitus lähevad kokku NK väärtuste ja arusaamadega õpetamisest ning õppimisest.

Toetamaks rohkemate vilistlaste jätkamist haridusvaldkonnas, tasub NK osalejate kooli valiku puhul silmas pidada ka seda, kas ja kuidas on koolis korraldatud algaja õpetaja tugisüsteem, sest kõik intervjueeritud, kelle hinnangul ei tundnud nad tugisüsteemi osas millestki puudust, on praeguseni tööl haridusvaldkonnas, sh enamuse koolis. Sealjuures ei piisa NK osalejate kui algajate õpetajate edukaks toetamiseks koolis sellest, kui mõni kogenum õpetaja neile mentoriks määratakse. Oluline on, et mentoril oleksid algaja õpetaja toetamiseks vastavad pädevused ja et kooli töökorraldus mentorsuhte toimimist soodustaks, näiteks tunniplaanide seadmine nii, et mentori ja algaja õpetaja vastastikused tunnivaatlused oleksid võimalikud, aga ka mentori ülesannetega arvestamine tööaja ja palga arvestuses. NK poolt tagatud tugisüsteemi peamiste elementidega – ülikooli ainedidaktika ja professionaalse arengu

toetaja ehk tuutori tunnivaatlused ning tagasiside, regulaarsed koolitused ja supervisioon ning lennukaaslaste võrgustik – oldi valdavalt rahul ning leiti, et need võiksid olla kõigil algajatel õpetajatel.

Ükski käesoleva uurimuse käigus intervjueeritud vilistlane ei öelnud, et nad oleksid tajunud organisatsioonipoolset survet või ootusi õpetajaametist lahkumiseks, nagu on TFA vilistlaste kohta leidnud Heineke ja teised (2014). Küll aga toodi mitmel juhul mõjutajana välja oma lennukaaslasi ja laiemat NK võrgustikku, kelle eeskujust on karjääriotsuste tegemisel lähtunud. Kuna kõik intervjueeritud NK vilistlased said vaatamata kogetud raskustele õpetajatööst eduelamuse, ei leidnud käesolevas töös kinnitust ka mitmest TFA vilistlaste uurimusest ilmnenuid tendents, et õpetajana ebaedu kogunud programmi osalejad lahkuvad koolist, kuna peavad end läbikukkumise eest ainuvastutajaks (Brewer, 2013; Maloney, 2013; Téllez, 2011). Selgema vastuse sellele, kuivõrd mõjutab haridusvaldkonnas jätkamise otsust enda edukuse tajumine ja millest see sõltub, võiks edaspidi anda NK programmi katkestanute uurimine.

Kokkuvõttes hindasid kõik käesoleva uurimuse käigus intervjueeritud NK vilistlased programmis osalemise mõju oma karjäärile suureks. Oli nii neid, kelle sõnul ei oleks nad ilma NK programmita õpetajaks või teistesse haridusvaldkonna ametitesse jõudnud, kui ka neid, kelle sõnul ei mõjutanud NK nende edasisi ametivalikuid, küll aga pädevusi, mida järgmistel töökohtadel kasutatakse. Pädevuste osas tõsteti mitmel juhul esile programmi mõju õppimis- ja õpetamiskogemusele esimestel õpetaja-aastatel, haridusuuendustest huvitumist ning oldi seisukohal, et NK programmis osalemine on taganud parema ettevalmistuse õpetajaametiks, kui oleks andnud ülikoolide õpetajakoolitus. Samuti leiti, et NK programmis osalemine on tõstnud enesekindlust, parandanud suhtlemisoskusi, mõjutanud karjääri planeerimist ja isiklike väärtusi.

Hinnates uurimuse kvantitatiivse ja kvalitatiivse uurimisosa tulemusi tervikuna, võib sarnaselt Heineke ja teiste (2014) uurimusele öelda, et NK vilistlaste otsus jääda õpetajaametisse ja haridusvaldkonda tugineb väga suurele hulgale dünaamilistele teguritele. Nagu on toodud esile varasemates uurimustes algajate õpetajate kohta üldiselt (Cha & Cohen-Vogel, 2011; Darling-Hammond, 2003), on ka NK vilistlaste kutsekindlus seotud nii isiklike (näiteks sugu ja ainealane ettevalmistus) kui ka töötingimusi puudutavate (näiteks tajutud töökoormus ja koolikultuur) teguritega.

Uurimuse piiranguna saab välja tuua selle, et kvalitatiivse uurimisosa tulemused ei ole üldistatavad kõigile NK vilistlastele. Samuti ei saa NK 1.–6. lennu vilistlaste kohta kogutud kvantitatiivsete andmete põhjal teha järeldusi hiljem lõpetanud vilistlaste karjäärivalikute

kohta. Tulemuste tõlgendamist võis mõjutada asjaolu, et uurimuse autor on ka ise NK programmi vilistlane ning omab isiklikku kogemust ja seisukohti uuritava nähtuse osas. Selle mõju vähendamiseks rakendas uurija pidevat eneserefleksiooni uurijapäevikus ning kvalitatiivse sisuanalüüsi juures ka juhendajast kaaskodeerijat.

Uurimuse tulemusi on NK sihtasutusel võimalik kasutada oma strateegiate kujundamisel, näiteks osalejatele koole otsides, et programm toetaks senisest veelgi enam vilistlaste pikaajalist jäämist haridusvaldkonda. Samas pakuvad uurimuse tulemused täiendavat informatsiooni ka koolijuhtidele ja hariduspoliitika kujundajatele, et algajate õpetajate tugisüsteem suurendaks mitte ainult NK vilistlaste, vaid kõigi algajate õpetajate kutsekindlust.

Kokkuvõte

Magistritöös uuriti, kui võrd jätkavad Noored Kooli programmi vilistlased pärast kaht aastat õpetajana töötamist haridusvaldkonda panustamist ning kuidas nad oma edasisi karjäärivalikuid selgitavad ja põhjendavad. Selgitamaks välja, kui paljud NK programmi vilistlastest jätkavad pärast programmi lõppu tööd hariduse valdkonnas, millised tegurid on seotud vilistlaste karjäärivalikutega ning kuidas kirjeldavad ja hindavad nad programmis osalemise mõju oma karjäärile, viidi läbi kombineeritud uurimus, kus kasutati nii kvantitatiivset kui kvalitatiivset uurimisviisi.

Esmalt leiti andmed kõigi 1.–6. lennu NK vilistlaste karjäärivalikute kohta – koguti kokku nende CV-d ning täpsustati puuduolevad andmed konkreetsete inimeste kohta avalike internetiallikate põhjal ning neile helistades. Selle eesmärgiks oli välja selgitada, kui paljud NK programmi vilistlastest jätkavad pärast programmi lõppu tööd hariduse valdkonnas, sh kui kauaks nad haridusvaldkonda jäävad ning millistesse ametitesse on liikunud need, kes õpetajana ei jätkka. Samuti analüüsiti saadud andmete põhjal, kui võrd on haridusvaldkonnas jätkamine seotud osaleja sooga, vanusega programmiga alustades, eelneva töökogemuse ja eelnevalt õpitud erialaga ning programmi ajal õpetatud põhiõppeainetega.

Uurimuse kvalitatiivses osas viidi läbi 12 poolstruktureeritud intervjuud NK 1.–6. lennu vilistlastega, kes olid programmijärgselt teinud erinevaid karjäärivalikuid. Induktiivset kvalitatiivset sisuanalüüsi kasutades analüüsiti, kuidas kirjeldasid erinevaid karjäärivalikuid teinud NK vilistlased oma programmis osalemise kogemust, kuidas nad oma programmijärgseid karjäärivalikuid põhjendasid ning kuidas kirjeldasid ja hindasid nad programmis osalemise mõju oma karjäärile.

Uurimusest selgus, et mida rohkem aega on möödunud programmis osalemisest, seda vähem NK vilistlasi on jätkanud põhikohaga tööd haridusvaldkonnas. Kui esimesel aastal pärast NK programmi lõppu on 82% vilistlaste põhitöö hariduse valdkonnas, siis kolm aastat pärast NK lõpetamist töötas hariduses 69% ning viie aasta pärast 58% NK 1.–6. lennu vilistlasi. Tulemustest ilmnis ka see, et NK vilistlased panustavad pärast programmi lõpetamist haridusse erinevatest rollidest, nii õpetajana jätkates kui ka teistes ametites, näiteks koolijuhi, õpetajate koolitaja, haridusametniku või haridusvaldkonna vabatahtlike töötajatena.

Haridusvaldkonnas jätkamine on seotud vilistlase sooga, eelnevalt õpitud erialaga ning eelneva töökogemusega. Intervjueeritud vilistlased põhjendasid haridusvaldkonnas jätkamist töö sisulise meeldivuse ja sobivusega, sooviga teha tähenduslikku tööd ja mõjutada positiivselt Eesti haridust. Samuti töid nad karjäärivalikute printsiibina korduvalt esile õpilaste heaolust lähtumise. Haridusvaldkonnast lahkumise põhjustena toodi intervjuudes välja peamiselt mittetoetav koolikeskkond, ebasobiv töökorraldus ning varasemalt õpitud eriala meeldivus. Nii haridusvaldkonna töölt lahkunute kui jätkanute põhjendustes esinesid vajadus pidevate uute väljakutsete järele ning vahelduse või muutuse otsimine. Lisaks on vilistlaste karjäärivalikuid mõjutanud NK lennukaaslased ja laiem võrgustik, kolleegid koolis ja perekond. Kõik uurimuse käigus intervjueeritud hindasid NK programmis osalemise mõju oma karjäärile suureks ning mitme vilistlase sõnul ei oleks nad ilma NK programmita õpetajaks või teistesse haridusvaldkonna ametitesse jõudnud.

Uurimuse tulemusi on NK sihtasutusel võimalik kasutada oma strateegiate kujundamisel, näiteks osalejatele koole otsides, et programm toetaks senisest veelgi enam vilistlaste pikaajalist jäämist haridusvaldkonda. Samas pakuvad uurimuse tulemused täiendavat informatsiooni ka koolijuhtidele ja hariduspoliitika kujundajatele, et algajate õpetajate tugisüsteem suurendaks mitte ainult NK vilistlaste, vaid kõigi algajate õpetajate kutsekindlust.

Summary

Career choices of the Noored Kooli (Youth to School) program's alumni and the motives behind their choices

The aim of this Master's thesis was to study the extent to which the Noored Kooli (hereinafter NK) program's alumni continue contributing into the education field after having worked as a teacher for two years and the ways in which they explain and substantiate their subsequent

career choices. In order to find out how many of the NK program's alumni continue work in the education field after the end of the program, which factors are connected to the alumni's career choices and how they describe and assess the impact of participating in the program on their career, a combined qualitative-quantitative research was performed.

At first, data about the career choices of all NK's alumni from cohorts 1 through 6 was gathered: their professional resumes were collected and the missing data about certain people was specified based on public information online and by calling them. The purpose was to find out how many of the NK program's alumni continue work in the education field after the end of the program, including how long were they planning to stay in this field, and what kinds of positions were held by those who have not continued as teachers. Based on the collected data, the author also analysed whether the participant's gender and age upon starting the program, previous work experience, previous field of study and the main subjects taught during the program are connected to continuing in the education field.

12 semi-structured interviews with alumni from NK's cohorts 1 to 6 who had made different post-program career choices were carried out in the qualitative part of the research. Using inductive qualitative content analysis, it was analysed how NK alumni who had made different career choices described their experience of participating in the program, how they substantiated their post-program career choices and described and assessed the impact that participating in the program had on their career.

According to the research, the more time has passed from participating in the program, the fewer NK alumni have continued working in the education field full-time. While in the first year after the end of the NK program 82% of the alumni worked full-time in the education field, the third year after finishing NK 69% of the alumni worked in education and in five years 58% of the alumni engaged in educational work. The results also showed that NK alumni contributed to education through various roles after completing the program, i.e., via continuing as a teacher, as well as through holding other positions, for example, a headmaster, teacher trainer, an education official or an employee in a non-governmental organization involved with education.

Continuing in the education field is connected to the alumni's gender, previous specialties and previous work experience. The interviewed alumni substantiated their decision of staying in the education field with the fact that they liked the content of their work and they found it suited them; they desired to do meaningful work and positively influence Estonian education. They also repeatedly pointed out taking into account the well-being of the students as a principle for their career choices. The reasons for leaving the education field mentioned

in the interviews were mainly non-supportive school environment, unsuitable organisation of work and decision to pursue their previously studied field. The constant need for new challenges and looking for diversity and change were named both among the reasons for leaving the education field and as grounds for continuing work there. In addition, NK fellows and the program's broader network, colleagues at school and family have influenced the alumni's career choices. All interviewees assessed that their participation in the NK program had a significant influence on their career and according to several alumni they would not have become teachers or other officials in the education field without the NK program.

The NK foundation can use the results of the research to develop its strategies, for example, in looking for schools for the participants, so that the program would support the alumni's long-term employment in the education field even more than before. At the same time, the results of the research offer additional information to headmasters and those who shape education politics to guarantee that the support system for beginner teachers would facilitate the professional commitment of not only NK alumni but also all other beginner teachers.

Tänuõnad

Täna kõiki Noored Kooli 1.–6. lennu vilistlasi uurimuses osalemise ja jätkuva inspireerimise eest. Olen väga tänulik neile 12 inimesele, kes intervjuudes oma kogemusi ja karjäärilugusid jagasid, kelle usalduseta poleks uurimus sellisel kujul võimalik olnud. Täna ka Noored Kooli sihtasutuse meeskonda, kes oli abiks vilistlaste kontaktide vahendamisel.

Olen jäägitult tänulik oma samaaegselt magistritööd kirjutanud abikaasale, kellega koos teineteist toetades uurimustööde valmimise teekonna läbi käisime. Aitäh pideva mõtete peegeldamise, aja võimaldamise, emotsionaalse toetuse ja innustamise eest.

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.

(allkiri)

(kuupäev)

Kasutatud kirjandus

- Allen, R., Parameshwaran, M., & Nye, P. (2016). *The careers of Teach First Ambassadors who remain in teaching: job choices, promotion and school quality*. Education Datalab. Külastatud aadressil: <http://educationdatalab.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/The-careers-of-Teach-First-Ambassadors-who-remain-in-teaching-FINAL.pdf>
- Beltadze, G. (2015, 26. jaanuar). „Noored kooli“ ootab kandideerijaid. *Postimees*. Külastatud aadressil <http://www.postimees.ee/3069199/noored-kooli-ootab-kandideerijaid>
- Boyd, D., Grossman, P. L., Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2007). *Who leaves? Teacher attrition and student achievement*. Washington, DC: National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research. Külastatud aadressil <https://cepa.stanford.edu/content/who-leaves-teacher-attrition-and-student-achievement>
- Brewer, T. J. (2013). From the trenches: A Teach for America corps member's perspective. *Critical Education*, 4(12), 1–17.
- Brownell, M. T., & Smith, S. W. (1993). Understanding special education teacher attrition: A conceptual model and implications for teacher educators. *Teacher Education and Special Education*, 16, 270–282. Viidatud Heineke, A. J., Mazza, B. S. & Tichnor-Wagner, A. (2014). After the Two-Year Commitment: A Quantitative and Qualitative Inquiry of Teach For America Teacher Retention and Attrition. *Urban Education*, 49(7), 750–82.
- Cha, S.-H., & Cohen-Vogel, L. (2011). Why they quit: a focused look at teachers who leave for other occupations. *School Effectiveness and School Improvement*, 22(4), 371–392.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Darling-Hammond, L. (2003). Keeping good teachers: Why it matters, what leaders can do. *Educational Leadership*, 60, 6–13.
- Donaldson, M. L., & Johnson, S. M. (2011). Teach for America teachers: How long do they teach? Why do they leave? *Phi Delta Kappan*, 93, 57–61.

- Eesti elukestva õppe strateegia 2020*. (2014). Külastatud aadressil <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>
- Eesti teaduse infosüsteem. *Kirjed Noored Kooli programmi vilistlaste kohta*. Külastatud aadressil <https://www.etis.ee/>
- Elias, E. (2013). *Eesti üldhariduskoolide õpetajate töösooritus sõltuvalt õpetajate ja kooli eripärast*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tartu Ülikool. Külastatud aadressil http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/32021/elias_elisa.pdf
- Ezzy, D. (2002). *Qualitative Analysis: Practice and Innovation*. Crows Nest: Allen & Unwin.
- Gray, L., & Taie, S. (2015). *Public School Teacher Attrition and Mobility in the First Five Years: Results from the First through Fifth Waves of the 2007-08 Beginning Teacher Longitudinal Study. First Look*. National Center for Education Statistics, 2015-337.
- Haridusministeerium: Noored Kooli on Eesti haridusele vajalik algatus*. (2015, 30. märts). Noored Kooli pressiteade. Külastatud aadressil <http://www.nooredkooli.ee/uudised/haridusministeerium-noored-kooli-on-eesti-haridusele-vajalik-algatus.html>
- Heilig, J. V., & Jez, S. J. (2010). *Teach for America: A review of the evidence*. Boulder, CO: Education and the Public Interest Center & Education Policy Research Unit. Külastatud aadressil <http://epicpolicy.org/publication/teach-for-america>.
- Heineke, A. J., Mazza, B. S., Tichnor-Wagner, A. (2014). After the Two-Year Commitment: A Quantitative and Qualitative Inquiry of Teach For America Teacher Retention and Attrition. *Urban Education*, 49 (7), 750–782.
- Hirsjärvi, S. & Huttunen, J. (2005). *Sissejuhatus kasvatusteadusse*. Tallinn: Medicina.
- Horsdal, M. (2012). *Telling lives: exploring dimensions of narratives*. London: Routledge.
- Humphrey, D. C., Wechsler, M. E., & Hough, H. J. (2008). Characteristics of effective alternate teacher certification programs. *Teachers College Record*, 110, 218–250.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534.
- Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2003). The Wrong Solution to the Teacher Shortage. *Educational Leadership*, 60(8), 30–33.

- Jakobson, T. (2012). *Algajate õpetajate mured esimesel tööaastal programmi Noored Kooli osalejate näitel*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tartu Ülikool. Külastatud aadressil <http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/26008/Jakobson.pdf?sequence=1>
- Kalmus, V., Masso, A., & Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, ja T. Vihalemm (Toim), *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Külastatud aadressil <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>
- Kass, K. (2014). *Endiste õpetajate arvamused oma karjäärivahetuse põhjustest*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tartu Ülikool. Külastatud aadressil http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36346/kass_kadri.pdf?sequence=1
- Laherand, M-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: OÜ Infotrükk.
- Lahman, M. K. E., Rodriguez, K. L., Moses, L., Griffin, K. M., Mendoza, B. M., Yacoub, W. (2015). A Rose By Any Other Name Is Still a Rose? Problematizing Pseudonyms in Research. *Qualitative Inquiry*, 21(5) 445–453.
- Maidre, O. (2015, 23. oktoober). Ott Maidre: neli harilikku virinat õpetajate aadressil. *Postimees*. Külastatud aadressil <http://arvamus.postimees.ee/3372619/ott-maidre-neli-harilikku-virinat-opetajate-aadressil>
- Maloney, P. (2013). Personal responsibility: The effect of becoming a (Teach for America) teacher. *Critical Education*, 4(12), 54–71.
- Mayring, P. (2000). *Qualitative Content Analysis*. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1(2), Art. 20. Külastatud aadressil <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2385#gcit>
- McAlpine, L. (2016). Miks kasutada narratiivi? Lugu narratiivist. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 4(1), 6–31.
- Muu töökogemusega inimeste õpetajaametisse sisenemise barjäärid ja vajalikud toetusmeetmed programmi Noored Kooli rakendamise kogemusel* (2016). Civitta uuringu lõpparuanne. Külastatud aadressil https://drive.google.com/file/d/0B8dBFiFtp_ffZmtVOTdwTC1ITzg/view
- Ng, J. C. (2003). Teacher shortages in urban schools: The role of traditional and alternative certification routes in filling the voids. *Education and Urban Society*, 35, 380–398.
- Noored Kooli programmi koduleht. Külastatud aadressil <http://www.nooredkooli.ee/>

Noored Kooli vilistlaste avalikud profiilid sotsiaalmeediavõrgustikus Facebook. Külastatud aadressil <https://www.facebook.com>

Noored Kooli vilistlaste avalikud profiilid sotsiaalmeediavõrgustikus LinkedIn. Külastatud aadressil <https://www.linkedin.com>

Pieticīgais atalgojums «Iespējamās misijas» skolotājus neaizkavē turpināt darbu skolā (2016, 1. september). Lāti rahvusringhääling. Külastatud aadressil <http://www.lsm.lv/lv/raksts/latvija/zinas/pieticigais-atalgojums-iespejamas-misijas-skolotajus-neaizkave-turpinat-darbu-skola.a198922/>

Pärismaa, S., Juurak, R. (2015, 21. august). Noormehed on hakanud õpetajaametit väärtustama. *Õpetajate Leht*. Külastatud aadressil <http://opleht.ee/24362-noormehed-on-hakanud-opetajaametit-vaartustama/>

Ratas, K. (2014). *Õpetajate arusaamad nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool. Külastatud aadressil http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/42314/ratas_kai.pdf

Ronfeldt, M., Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2011). *How teacher turnover harms student achievement*. National Bureau of Economic Research. Working Paper 17176. Külastatud aadressil <http://www.nber.org/papers/w17176.pdf>

Tallinna Tehnikaülikooli vilistlaste otsingusüsteem. Külastatud aadressil <https://www.ttu.ee/alumni/vilistlase-otsing/>

Tallinna Ülikooli koduleht. *Kutseaasta programmi kirjeldus*. Külastatud aadressil <https://www.tlu.ee/et/hik/opetajateakadeemia/kutseaasta/kutseaasta-programm>

Talts, L., & Kaljuve, M. (2009). Klassiõpetajakutse atraktiivsus Eestis ja Soomes. *Haridus*, 9-10, 22-25.

Tartu Ülikooli vilistlaste nimekirjad. Külastatud aadressil <http://www.ut.ee/et/vilistlaselu/vilistlaste-nimekirjad>

Téllez, K. (2011). A case study of a career in education that began with “Teach for America”, *Teaching Education*, 22(1), 15–38.

Valner, S. (2012, 16. juuni). Neli kümnest noorest õpetajast jääb kooli. *Postimees*. Külastatud aadressil <http://www.postimees.ee/878476/neli-kumnest-noorest-opetajast-jaab-kooli>

- Vennik, E. (2012). *Värbamine ja valik sihtasutuses Noored Kooli*. Publitseerimata magistr töö. Tartu Ülikool. Külastatud aadressil http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/25790/vennik_eliis.pdf
- Õpetajate statistika*. (2017). Eesti hariduse infosüsteemi portaal Haridussilm. Külastatud aadressil <http://haridussilm.ee/>
- Õunapuu, L. (2012). *Valimid kvantitatiivsetes ja kvalitatiivsetes uurimustes*. Õppematerjal. Külastatud aadressil <http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/27764/index.html?sequence=45&isAllowed=y>
- Übius, Ü., Kall, K., Loogma, K., Ümarik, M. (2014). *Rahvusvaheline vaade õpetamisele ja õppimisele. OECD Rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2013 tulemused*. SA Innove. Külastatud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/talis2013_eesti_raport.pdf

Lisa 1. Väljavõtted uurijapäevikust

24. aprill 2016

Eneseanalüüs: Minu kui Noored Kooli osaleja karjäärivalikute motiivid

Tahan olla avatud meelega uurija. Tahan, et uurimuse läbiviimisel suudaksin kõrvale jätta enda kogemuse Noored Kooli programmist ning vaadelda iga uuritavat n-õ puhtalt lehel. Selleks pean olema teadlik, et milline minu enda tõlgendus oma kogemusest ja NK mõjust mu karjäärivalikutele üldse on. Olen sellele ka varem palju mõelnud, kuid mitte süsteemselt ja konkreetsete küsimuste kontekstis. Panengi järgnevalt põhjalikult kirja, kuidas ma ise oma kavandatavatele intervjuu teemadele vastaksin. Loodan, et see aitab mul hiljem andmekogumise ja –analüüsi ajal märgata, kui peaksin hakkama enda kogemusi ja tõlgendusi uuritavatele üle kandma.

Kuidas minust sai Noored Kooli osaleja

Õpetaja ameti valimist kaalusin juba keskkooli lõpus. Mäletan, et viimasel arenguestlusel klassijuhatajaga ütlesin, et mõtlen õppida inglise keele õpetajaks. Tema reaktsioon oli aga pigem tauniv-üllatunud: „Tõesti? Sina?! Ma mõtlesin, et Sa valid ikka midagi perspektiivikamat.“ Hiljem, kui selgus, et sain väga kõrged riigieksamite tulemused, mis lubasid sisse astuda pea kõigile lävendipõhiste erialadele, otsustasingi lõpuks hoopis õigusteaduse kasuks. Kuna ma polnud oma erialavalikus kindel, siis arvasin, et tasub õppida esmalt midagi sellist, mis on kasuks kõigis ametites. Sisuliselt lükkasin erialavalikut edasi.

Õpingud õigusteaduskonnas kulgesid edukalt, kuid umbes teisel aastal tundsin, et praktikas juristina töötamine pole siiski päris minu unistuste töö. Samal ajal alustas tegevust Noored Kooli programm – nägin Terevisioonis vastset värvatud esimese lennu osalejaid sellest rääkimas ning mulle tundus, et see võiks olla midagi minu jaoks. Uurisin programmi kohta lisa, mõte küpses ning bakalaureuseõppe kolmanda aasta sügisel otsustasingi kandideerida. (...)

Õpetajatöölt lahkusin peamiselt kahel põhjusel. Tähtsuse järjekorras:

- 1) Tahtsin veel kogemusi. Kui varasemaid suviseid töötusi ja praktikaid mitte arvestada, oli õpetajatöö Keila Koolis minu esimene töökoht. Tundsin, et tahan veel kogeda ja õppida, enne kui lõpliku karjäärisuuna valin. Näiteks mõtlesin, et tahaks mõneks ajaks välismaale elama ja õppima minna.
 - 2) Tundsin, et pingutuse ja tasu suhe pole vastavuses. Asi polnud niivõrd madalas palgas (sest toona olid ka minu vajadused tagasihoidlikud) ega suures töökoormuses (sest olen ka hiljem väga palju töötanud), vaid nende kahe kombinatsioonis. Tundsin, et selle ülima pingutuse ja pühendumuse eest olen rohkem väärt kui igakuine kalkuleerimine, kas ikka tulen rahadega välja. (...)
-

7. jaanuar

(...) Hakkan andmeid ükshaaval osalejate kaupa üle käima – märgin ära, kelle andmed puudu ja teen vastava kontaktilisti (...).

Mõtted:

- Esialgu mõtlesin, et lapsehoolduspuhkusel olemist eraldi kategooriaks ei pane, kuna ametlikult tegemist puhkusega ning see ei ole karjäärivalik. Andmete sisestamise käigus näen, et naiste puhul, kes on mitme järjestikuse lapsega kodus, see siiski mõjutab märkimisväärselt naise osalust tööturul ning seega on sel tõenäoliselt mõju ka edasistele valikutele. Arvan, et selle peaks panema täiesti eraldi kategooriaks ja analüüsima.
- CVdega andmekogumine oli halb valik selles suhtes, et paljud andmed vajavad eraldi üle täpsustamist ning nende töötlemine võtab kaua aega – igapäev peab eraldi süvenema. Samas on see olnud hea valik, sest olen nende uurimise kaudu leidnud uusi ja uurimisküsimuse seisukohast olulisi nüansse, mille peale muidu poleks tulnud, nt lapsehoolduspuhkuse roll karjääri loos; NKs töötamine pärast programmi jne. (...)

12. jaanuar

Hakkan andmete põhjal tabelis moodustama kategooriaid ning andmeid analüüsima:

- Lisan tabelisse lahtri: „Kas õpitud valdkond kattub põhiainega, mida koolis õpetas.“ Nt kui õpitud eriala ülikoolis on inglise keel ja osaleja oli koolis inglise keele õpetaja, siis märgin „jah“. Kui õpitud eriala oli õigusteadus ja osaleja õpetas koolis ajalugu, siis märgin „ei“. Hiljem saab analüüsida, kas sel on näha mingit tendentsi või seost kooli tööle jäämisega. (Tunde järgi pakuks, et need, kellel õpitav ja õpetatav kattuvad, jäävad tõenäolisemalt kooli kui need, kel on muu eriala lõpetatud. Tahaks analüüsida, kas see tunne ka andmetes peegeldub.)
- Samal ajal täiendan ka tabelist veel puuduolevaid andmeid sünniaastate ja ülikooliõpingute kohta, kel veel puudu. Allikad: ETIS, Facebook, TÜ vilistlaste nimekiri.
- Töökogemus enne NK-ga liitumist – rühmitan. St kui muidu on mul märgitud võimalikult täpselt, mitu aastat tal töökogemust on, siis nüüd panen kategooriatesse: 0; 1–2 aastat; 3–5 aastat; üle 5 aasta. Siis saan hiljem võrrelda, kas nende rühmade kaupa ametikindlus erineb.

Mõtted:

- Tabelis on ka mu enda kohta käivad andmed – kuna ma selles uurimuse osas ei uuri hinnanguid, vaid objektiivseid andmeid, nagu mis aastal keegi töökohta vahetas ja mis erialal töötab, siis ma ei näe põhjust enda andmeid välja jätta. Asjaolu, et ma olen kaks korda töökohta vahetanud, on reaalselt toimunud sündmus, fakt. Seda ei mõjuta asjaolu, et ma ise seda uurin.
- Miks tahtsin teada just programmiga alustamise vanust? Et vaadata, kas see, kui vanalt inimene programmi siseneb, on mingis seoses tema hilisema ametikindlusega. Nt kas vanemana programmi alustanud jäävad rohkem kooli...
- Kuidas liigitada õppejõud ja täiskasvanute koolitajad – kas nad on haridusvaldkonna töötajad või mitte? Minu hinnangul justkui on, sest andragoogika on üks kasvatusteaduste suund. Juhendaja: Ülikoolis õpetamine ja täiskasvanuharidus on võrreldes kooliga ikkagi hästi erinev. Et see peaks jääma eraldi.

25. jaanuar

Teen esimese intervjuu, mis läheb igati plaanipäraselt. Pärast stenogrammi koostamist kuulan üle intervjuu salvestuse ja otsustan, et stenografeerides ei ole midagi olulist kaduma läinud. Teen otsuse jääda kindlaks esialgsele ideele – mitte transkribeerida intervjuusid, vaid stenografeerida. Esimese intervjuu põhjal jäi tunnetus, et see tõesti aitab intervjuueeritaval kauem mõelda – mõned täiendused eelnevalt öeldule lisandusid siis, kui jutus tekkis hetkeks minu trükkimise tõttu paus. Samas küsisin intervjuueeritavalt ja tema hinnangul need pausid ei olnud ebaloomulikud ja mu trükkimine teda ei häirinud. Järeldus – jätkan järgmiste intervjuudega samamoodi.

Vaatasin enne veelkord üle ka Horsdali soovitusel selle meetodika kasutamiseks ning pärast siis saatsin stenogrammi intervjuueeritavale üle vaatamiseks ja kinnitamiseks.

Väike tähelepanek endale – lipsas sisse paar kas-küsimust. Pean jälgima küsimusi esitades oma sõnastusi.

13. märts

Kategooriate (taas)moodustamine. Esialgu kodeerides märkisin sarnase tähendusväljaga koodid eri värviga. Nüüd vaatan koodid uuesti üle ja kasutades QCAmapi võimalusi moodustan uuesti koodidest kategooriad. Tulevad enam-vähem samasugused, nagu algselt värvikoode mõeldes. Samuti rühmitan koodid värvide järgi kategooriatesse.

Mõte arutelu osasse: noori õpetajaid toetades on oluline küsimus, kuidas leida tasakaal, et toetus oleks piisav, ent ei muutuks samas liiga kontrollivaks. NK vilistlased hindavad tunnivaatlusi, kuid tahavad samas tunda, et nende professionaalsust usaldatakse.

Lisa 2. Kvantitatiivse andmekogumise e-kirja näidis

Tere, [*vilistlase nimi*]!

Kirjutan Sulle, et paluda abi seoses oma magistritööga. Uurin nimelt Noored Kooli vilistlaste karjäärivalikuid – nii seda, kui paljud meist on jäänud tööle hariduse valdkonda ja millistesse ametitesse on edasi liigutud, kui ka seda, millised tegurid on neid valikuid mõjutanud.

Esimeses etapis uurin NK vilistlaste hariduslikku tausta ning seniseid ameteid ja ühelt töökohalt teisele liikumisi. Selleks loodan kokku koguda kõigi 1.-6. lennu vilistlaste CV-d. **Nii palungi ka Sul saata mulle selle kirja vastusena oma olemasolev CV. Olen väga tänulik, kui saad seda teha juba 27. juuniks.**

CV vorm ei ole oluline, peaasi, et see kajastaks infot kõigi Sinu seniste tasemeõpingute ja töökogemuste kohta. Luban, et töötlen Sinu andmeid konfidentsiaalselt ning kõik tulemused esitan uurimuses üldistatult.

Hiljem viin läbi ka intervjuud igast lennust kahe osalejaga. Loodan, et tohin vajadusel selleks uuesti Sinu poole pöörduda.

Kui Sul on mulle täpsustavaid küsimusi või ettepanekuid seoses minu uurimusega, siis need on väga oodatud!

Sinu abile lootma jäädes ja soojade tervitustega

Sandra

Noored Kooli 2.lennust

Sandra Fomotškin (end. Lillemaa)

e-post: [*e-posti aadress*]

tel: [*telefoni number*]

Lisa 3. Intervjuu kava

NB! Avatud meel ja neutraalsed, mittesuunavad küsimused.

1. Sissejuhatus, uurimuse eesmärkide ja metoodika ülevaatlik tutvustamine
2. Noored Kooli programmiga liitumise motiivid
 - 1) **Palun jutusta mulle, kuidas sinust sai Noored Kooli osaleja.**
 - 2) **Kui mõtled tagasi Noored Kooli programmi kandideerimise ajale, siis millised sinu pikaajalised karjääriplaanid sel ajal olid?**
3. Töötingimused koolis
 - 1) **Palun kirjelda, milline oli see kool, kus sa õpetasid.** (Vajadusel täpsustavad küsimused: mis piirkonnas, kui suur, millise kultuuriga?)
 - 2) **Palun kirjelda, milline oli sinu koormus Noored Kooli osalejana? Millise hinnangu Sa sellele koormusele annad?**
4. Ettevalmistus õpetajatööks
 - 1) **Kuidas Sa hindad oma ettevalmistust õpetajatööks?**
5. Tugi algajale õpetajale
 - 1) **Kuidas Sind kui algajat õpetajat toetati?** (Vajadusel täpsustavad küsimused: koolipoolne tugi, Noored Kooli tugi?)
 - 2) **Mil määral see tugisüsteem sind aitas?**
6. Edukogemuse saamine
 - 1) **Kuidas õpetajatöö sulle meeldis?**
 - 2) **Kuidas sul Noored Kooli osalejana läks?**
7. Karjäärivalikud pärast Noored Kooli programmis osalemist
 - 1) **Kaks aastat Noored Kooli programmis said läbi. Mis edasi sai?**
 - 2) **Miks sa otsustasid õpetajaks jääda?/Miks sa otsustasid õpetajatöölt lahkuda?**
 - 3) **Kuidas Sinu karjäär edasi läks?** (*Siinkohal käia läbi kogu inimese edasine karjäär pärast Noored Kooli programmi – lasta kirjeldada, kus ja kellena ta töötas ja kuidas ta tehtud valikuid ning liikumisi põhjendab. Nende puhul, kes ei tööta hariduse valdkonnas ka lisaküsimus: kuivõrd sa praegu haridusega seotud oled?*)
 - 4) **Kui sa ei oleks osalenud Noored Kooli programmis, siis mis sa arvad, mis tööd sa täna teeksid?**

- 5) **Millisena sa oma tööalast tulevikku näed?**
- 6) **Kui tõenäoliseks sa pead, et jääd ka edaspidi tööle õpetaja ametisse/hariduse valdkonda?/Mis paneks sind uuesti õpetajatööle/hariduse valdkonda minema?**
- 7) **Mis sa arvad, mil määral on Noored Kooli programmis osalemise kogemus sinu karjäärivalikuid mõjutanud?**
8. Kas on midagi, mille kohta ma pole küsinud, kuid sulle tundub oluline kõnealuse teema kontekstis veel välja tuua?
9. Kokkuvõtte ja lõpetamine, kokkulepe stenogrammiga tutvumise osas
10. Tänamine

Lisa 4. Lühipildid intervjueritud vilistlaste karjäärilugudest

Kristiina: kogenud õpetaja ja õpikute autor

Kristiina õppis ülikoolis keeleteadust ning liitus 21-aastaselt Noored Kooli programmiga, soovides saada praktilisemat kogemust. Programmi kaudu läks ta eesti keele ja kirjanduse õpetajaks suurde Tallinna kooli ning lisaks andis eelkooli tunde teises, vene õppekeelega koolis. Nii jagas ta end kahe kooli vahel ning sai ka kaks võrdlemisi erinevat kogemust. Eestikeelses koolis koges ta rohkem raskusi, sest väga palju tuli tegeleda õpilaste motiveerimisega, osade klassidega oli keeruline hakkama saada ja tuge juhtkonna poolt ei olnud. Kuigi Kristiinale oli kahes koolis kokku suur tunnikoormus, ei tundnud ta, et see oleks olnud tema jaoks raske. Teda toetasid õpetajast ema, Noored Kooli lennukaaslased ja tugev ainedidaktik ning ta nautis õpetaja tööga kaasnevat enesearengut.

Programmi lõppedes pakkus venekeelne kool talle täiskoormust ning Kristiina otsustas teisest koolist lahkuda:

See otsus ei olnud raske tegelikult. Juba siis ma tajusin seda kahe kooli suurt erinevust ja ma teadsin, et on küll tore mässaata õpilaste motivatsiooniga, aga teiselt poolt ma tundsin, et mulle endale sobib just see, kui ma olen klassis, kus õpilased teavad miks nad seal on ja neil on eesmärk seda ainet õppida. (...) Ja ikkagi ka see eesti keele võõrkeelena õpetamine on kuidagi põnevam.

Tänaseks on Kristiina töötanud samas koolis üheksa aastat ja kavatses vähemalt lähiaastatel õpetajana jätkata. Lisaks juhib ta piirkondlikku õpetajate aineühendust ja kirjutab õpikuid – esimene õpikusari on ilmunud ning praegu on töös teine.

Kristiina sõnul on Noored Kooli mõjutanud tervet tema elu, sest ilma programmita poleks temast õpetajat saanud. Samuti arvab ta, et Noored Kooli kogemus on muutnud teda enesekindlamaks, arendanud analüüsioskust ja pannud nägema laiemat pilti. Tänu programmis õpitule on ta valmis mugavustsoonist välja tulema ja võtma vastutust kohtades, kus näeb vajadust midagi parandada.

Sigrid: edukas õpetaja ja õpetajate koolitaja

Sigrid, kes oli eelnevalt õppinud suulist tõlget ja töötanud mitu aastat riigiasutuses tõlgina, liitus Noored Kooli programmiga kindla plaaniga saada õpetajaks. Ta oli ka varem õpetajatööd proovinud, töötades ühe aasta välismaal keeltekoolis ning teadis, et see sobib talle. Kuna ta tahtis kiiremini õpetajaks saada, kui traditsioonilised ülikooliõpingud oleksid

võimaldanud, kandideeris ta Noored Kooli programmi, et samaaegselt koolis töötada ja õpetajatööd õppida.

Sigrid oli programmi raames inglise keele õpetaja ja klassijuhataja väikelinna suures koolis, kus oli väga hea infrastruktuur, ent kohati keerulised kolleegisuhted. Tal oli väga suur tunnikoormus ja palju raskeid õpilasi, kuid ta tundis end kindlalt ja nautis õpetajatööd. Ta sai palju toetavat tagasisidet ning juhendajad andsid tema tööle väga tunnustavaid hinnanguid.

Pärast kaht Noored Kooli aastat tahtis Sigrid samas koolis jätkata, kuid kuna tema elukaaslane läks välismaale õppima, otsustas ta temaga kaasa minna. Välismaal olles jätkas ta õpetamist keeltekoolis ning asutas Eestis koos kolleegiga oma koolitusfirma, mille alt andis eratunde. Aasta hiljem Eestisse naastes kutsuti teda tööle teise kooli, mis oli tema kodule lähemal, kus ta töötab õpetajana tänaseni. Samuti jätkab ta oma koolitusfirma arendamist, mille kaudu pakub õpetajatele praktilisi täienduskoolitusi ning peatselt asub ka ülikoolis didaktikat õpetama:

Kuna õpetajana ma käisin muudkui koolitustel, mis olid täielik ajaraiskamine, siis mul tekkis soov teha õpetajatele täienduskoolitusi, millest on päriselt kasu. Et ta läheb järgmine päev tundi ja saab midagi uut katsetada.

Tulevikus näeb Sigrid end kindlalt hariduse valdkonnas, soovides esialgu jätkata enda arendamist õpetajana ning edaspidi liikuda ka õppealajuhataja ja koolijuhhi ametisse, et omada hariduses laiemat mõju. Sigridi hinnangul on Noored Kooli programmi koolitustel olnud suur mõju tema senistele saavutustele ning tulevikuplaanidele – ta on muutunud julgemaks ja ambitsioonikamaks.

Madis: püsivalt õpetaja

Ajalugu ja usuteadust õppinud ning eelnevalt IT-valdkonnas ja kirikuõpetajana töötanud Madis tahtis saada õpetajaks ning nägi, et Noored Kooli programm on parim viis selle eesmärgi täitmiseks. Talle meeldis, et programm ühendab teooria ja praktika ning õppimise kõrval saab õpetajatööd kohe proovida.

Temast sai ajalooõpetaja koolis, mis algul oli gümnaasium, kuid mis korraldati teise programmiaasta lõpuks ümber põhikooliks. Selle otsusega seoses tajus Madis koolis esialgu veidi segadust ja pingeid, ent siiski leiab ta, et kooliga tal vedas, sest seal on väga uuendusmeelne ja ühtne meeskond. Ta tundis ennast seal hästi.

Ega esimesed kaks aastat ju nagu suurt aru ei saa, mis toimub, keskendud ainult sellele oma tunnile, et tollega hakkama saaks. Kui tunniandmisega hakkama saad, siis ju alles tulevad muud asjad.

Teisel õpetaja-aastal läks Madis väikese koormusega õpetajaks ka teise kooli, kus ta õpetas ajalugu rahvusvahelisel õppekaval. Noored Kooli programmi lõppemine tema jaoks mingit murdepunkti ei kujutanud – ta jätkas oma tööd, võttes juurde ka õppetooli juhi, IT-juhi ja haridustehnoloogi ülesanded. Vahepeal proovis ta selle kõrvalt kaks aastat ka muuseumipedagoogi tööd, ent praeguseks on ta end taas täielikult koolile pühendanud.

Madisele meeldib õpilastega töötamine, ta osaleb kooli arendamises ning kavatseb ka edaspidi õpetajatööd jätkata. Ta näeb sealjuures ka palju täiendavaid võimalusi, mille abil töösse vajadusel vaheldust tuua: koostada õppematerjale, juhendada ja õpetada teisi õpetajaid, tegeleda rohkem administratiivsete ülesannete, haridustehnoloogia või muuseumipedagoogikaga jne. Kuigi Madisel oli juba eelnevalt soov õpetajaks saada, arvab ta, et ilma Noored Kooli programmita poleks seda juhtunud. Samuti hindab ta kõrgelt Noored Kooli poolt pakutud koolitusi ja tuge, mis aitasid kaasa tema arengule õpetajana.

Katrin: tagasi õpetajaks

Katrin õppis ülikoolis ajakirjandust, kuid pärast esimesi erialaseid töökogemusi mõistis, et see töö pole tema jaoks piisavalt tähenduslik. Kuna ta oli juba varem mõelnud õpetaja elukutsele, leidis ta Noored Kooli programmis võimaluse erialavahetuseks. Koos teise Noored Kooli osalejaga läks ta suurde linnalähedasse maakooli eesti keelt ja kirjandust õpetama. Koolis talle väga meeldis, sest koolipere oli kokkuhoidev ja aktiivne ning ta tundis, et tal läheb hästi:

Mul oli ikka väga suur vaimustus õpetajatööst peal. Ma arvan, et kõik need kaks aastat, ükskõik kus seltskonnas ma käisin oma sõpradega, ma rääkisin ainult oma koolijutte. (...) Mulle endale väga meeldis see, mis ma tegin ja mul on tunne, et mu õpilastele ka meeldis see, mis ma tegin.

Kui Noored Kooli programm läbi sai, otsustas Katrin end välismaal täiendada ning veetis ühe õppeaasta abiõpetajana välismaal, mis süvendas tema veendumust, et on leidnud õpetajatöös oma kutsumuse. Tagasi Eestisse tülles jätkas ta õpinguid õpetajamagistris ning asus tööle uude kooli, kus ta peagi tajus, et puudusid selge visioon ja väärtused ning õpilaste õpihuvi oli väiksem. Lisaks asus kool kodust kaugel ja igal hommikul kulus tööle jõudmiseks üle tunni aja ning pärast tunde pidi Katrin jõudma ülikooli loengutesse ja seminaridesse. Kõik see väsitab ja õppeaasta lõpuks tundis ta, et peab tegema õpetajatöös pausi.

Paus venis kolmeaastaseks. Selle aja jooksul töötas ta kommunikatsioonivaldkonnas, lõpetas ülikooliõpingud ning reisis maailmas ringi. Tagasi Eestisse tülles sai temast uuesti õpetaja. Seekord valis ta kooli hoolega, on praegu väga rahul ja kavatseb jääda õpetajaks ka edaspidi. Kuigi kool on talle pakkunud ka arendustööd ja muid kohustusi, eelistab ta töötada

vahetult õpilastega. Katrin arvab, et ilma Noored Kooli programmita poleks temast õpetajat saanud.

Moonika: kujunemine õppealajuhatajaks

Noored Kooli programmi idee jõudis Moonikani ajal, mil ta oli välismaalt Eestisse tagasi tulnud ja otsis võimalusi lapsepuhkuselt tööellu naasta. Välismaal oli ta töötanud investeerimisfirmas, kus tegeles aktsiate müümise ja ostmisega. Õpetajatööd nägi Moonika esialgu kui ajutist kaheaastast enese proovile panemist, kuid juba pärast esimest aastat koolis mõistis ta, et see on suund, millega tahab jätkata.

Õpetajaks läks ta suurde linnalähedasse kooli, mis oli kiirelt arenev, kaasav ja väga avatud igasugustele uuendustele. Moonikal oli mõistlik töökoormus ja võõrkeeleõpetajana ka väiksemad rühmad, tugev mentor, kes teda toetas ning mõttekaaslased kolleegide seas. Esimesed aastad õpetajana ei olnud kerged, sest Moonikal oli väike laps, kes vajab samuti tähelepanu ning mõne klassiga võttis enda kehtestamine aega. Siiski pakkus see talle suurt emotsionaalset rahuldust, kuna ta tundis, et tema töö on tähenduslik ja oluline ning arendab teda tohutult. Talle meeldis õpilastega suhelda ning see, et töös puudus rutiin.

Pärast kaht aastat sai Moonika teise lapse ning elas abikaasa töö tõttu mõnda aega taas välismaal. Samal ajal asus ta ülikoolis õppima rahvusvahelist õppekava, mis viis teda ka praktikale kohalikku põhikooli, kus ta sai mitmekultuurilises keskkonnas õpetamise kogemuse. Eestisse tagasi tulles naasis ta samasse kooli, kus oli õpetanud Noored Kooli programmi ajal ning võttis juurde ka klassijuhataja ülesanded.

Mul ei olnud seda tunnet, et nüüd kaks aastat sai läbi ja hakkas uusi väljakutseid otsima. Ma ei ole selline inimene, kes teeb täna üht asja, homme teist asja. Tahan kuskile jõuda oma töödega ja et need moodustavad terviku.

Paar aastat hiljem otsis üks teine kool endale rahvusvahelise õppekava koordinaatorit, mis avas Moonikale võimaluse rakendada ülikoolis õpitud praktikas. Kuna selliseid tööpakkumisi ei tule Eestis tihti, otsustas Moonika võimalust kasutada ning osutus valituks. Täna ongi ta selle kooli õppealajuhataja rahvusvahelise õppekava suunal, inglise keele õpetaja ja klassijuhataja ning plaanib tööd vähemalt lähiaastatel jätkata. Moonika hinnangul on Noored Kooli teda väga palju mõjutanud, avardanud tema mõttemaailma ja tekitanud soovi hariduses ja ühiskonnas laiemalt kaasa rääkida. Väga väärtuslikuks peab ta ka Noored Kooli kogukonda, kellega koos haridust positiivselt mõjutada.

Mart: jätkamine koolijuhina

Inseneriharidusega Mart liitus Noored Kooliga 25-aastaselt pärast seda, kui osales koos elukaaslasega programmi infoõhtul, mis äratas temas huvi õpetamise ja õppimise olemuse vastu. Teda köitis mõte, et Noored Kooli ühendab isiksuse arengu väljakutse ühiskondliku panusega. Pikaajalist plaani haridusvaldkonda tööle jääda tal polnud:

(...) see tuli mulle üllatusena, et suhtlus õpilastega mulle sobib. (...) Alguses võtsin seda enesearenguna, aga siis see hakkas mulle meeldima. Ma poleks oodanud sellist pööret, et see võiks olla midagi sellist, kuhu ma jään pikemalt.

Mart asus tööle linnalähedasse väiksesse maakooli, kus asus õpetama loodusaineid ning sai endale ka klassijuhataja ülesanded. Kooli juhtkond oli uuendusmeelne ja toetas ning usaldas teda, abi oli ka Noored Kooli koolitustest ja kohtumistest lennukaaslastega. Siiski koges Mart raskusi õpilaste motiveerimisel ning mitme klassiga oli ta ka teisel aastal pikka aega konfliktifaasis. Stabiilsus õpetajana ja hea enesetunne saabus teise aasta lõpuks, mistõttu soovis Mart tööd koolis jätkata. Kolmandal aastal lahkus kooli direktor töölt ning Mart sai pakkumise tema ülesanded üle võtta. Kuigi ettepanek tuli talle ootamatult, otsustas ta selle väljakutse vastu võtta, et koolijuhi tööd proovida ning seeläbi ka Noored Kooli eesmärke paremini täita.

Koolijuhina tundis Mart end algul ebakindlalt, andis endast kõik, et viia läbi muudatusi, mida pidas vajalikuks ning põles esimese aastaga läbi. Ta kandideeris stipendiumile välismaale ning veetis poolteist aastat Eestist eemal end pedagoogika valdkonnas täiendades. Eestisse naastes asus Mart juhtima uut kooli, mille direktorina näeb ta end veel vähemalt järgmised neli aastat. Seejärel on ta valmis kaaluma ka uut karjääripööret, näiteks suundumist ettevõtlusesse. Mart näeb koolijuhi töös jätkuvalt head väljakutset, mille kaudu saab ta mõjutada iga õppija arengut üsna suurel määral.

Anna: õpetajast õppejõuks

Anna liitus Noored Kooli programmiga kohe pärast eesti filoloogia bakalaureuseõpinguid, 21-aastaselt. Õpetajatöö tundus talle põnev, väljakutsuv ja ta tahtis proovida, kas see talle sobib. Ta asus eesti keele ja kirjanduse õpetajaks linnalähedases maakoolis. Koolis tundis Anna puudust jagatud visioonist ja õpetajate vahelisest koostööst. Kuigi tema tunnikoormus oli esimesel aastal suhteliselt väike, kulus tundide ettevalmistamisele palju aega ja algus läks raskelt. Samas oli tal mentor, kes teda toetas ja väga palju tuge tundis ta ka Noored Kooli koolitustest ja lennukaaslastest. Teisel aastal tunnikoormus suurenes ning ta sai ka klassijuhatajaks. Ta tundis, et õpetajatöö meeldib ja sobib talle.

Noored Kooli programmi lõppedes otsustas Anna kooli jääda, et oma õpilastega edasi töötada. Koolis töötas ta kokku kuus aastat ning igal aastal tema ülesanded laienesid. Kolmandal aastal tuli juurde valikaine õpetamine ja ringitöö, sealt edasi astus ta ülikooli õpetajamagistrisse ning temast sai ka õppetooli juhataja. Ta tundis järjest suuremat tegutsemisvalmidust kogukonna ja kooli nimel, muutus julgemaks ja kriitilisemaks ning juhtis tähelepanu, kuidas kooli saaks edasi arendada.

Kui tema klass põhikooli lõpetas, tundis Anna, et üks ring on täis saanud ja ta tahab teha midagi uut. Ta kandideeris ülikooli lektoriks ning õpetab nüüd eesti keelt ja kultuuri välistudengitele. Oma tulevikku näeb Anna ülikoolis, sest ta naudib enesearengu väljakutset, mida pakub eesti keele võõrkeelena õpetamine, talle meeldib julgustav ja toetav kollektiiv ning paindlikum töökorraldus.

Koolis oli nii, et kindlasti pidi olema iga päev kella neljani majas, isegi kui tunnid kell üks läbi said. Aga praegu on rohkem usaldust. Minu teadmisi ja seda, kuidas ma suhtun oma töösse, seda usaldatakse. Ja tudengid on väga lähedad. Nendega saab nalja ja nad tahavad õppida. Saan tegeleda õpetamisega ja ei teki mingeid muid asju, mida ma pean lahendama.

Anna arvab, et oleks läinud õpetajaks õppima ka ilma Noored Kooli programmita, kuid usub, et see on teinud temast parema õpetaja ning arendanud teda inimesena rohkem. Noored Kooli suurendas tema enesekindlust ja julgust ning lennukaaslaste eeskuju on inspireerinud teda edasi pürgima.

Piret: kaks erinevat koolikogemust

Juuraharidusega Piret oli töötanud kolm aastat notaribüroos, kui tundis, et tahaks teha tähenduslikumat tööd. Ta oli varem õppinud ülikoolis ka kirjandust ning kaalus õpetajakoolitusse astumist, kuid Noored Kooli programm, mis ühendas õppimise ja õpetajana töötamise, tundus talle õpetajatöö proovimiseks sümpaatsem. Ta soovis minna elama Lõuna-Eestisse ning asus Noored Kooli programmiga tööle pisikesse maakooli eesti keele ja kirjanduse õpetajana. Kuigi olmetingimused olid kohaliku spordikeskuse ühiselamus elades rasked ja enamus vabast ajast kulus tundide ettevalmistamisele, nautis Piret oma tööd väga. Ta tundis suurt tuge kolleegide, koolijuhi ja lapsevanemate poolt ning lõi head suhted õpilastega:

Mõiten sellele tagasi nagu unistuste ametile ja unistuste koolile ja unistuste kohale kus elada. (...) Arvan, et mingil hetkel ikkagi saabus selline periood, kus tuli tunne, et ma ei teegi tööd. See oli lihtsalt mõnus elu sõpradega koos [koolis x], kus hommikul saime koolis kokku ja katsusime koos teha nii, et kõigil oleks huvitav, lastel oleks hea ja meil endal oleks hea.

Kahe aasta lõppedes ei tekkinud Piretil küsimust, mida edasi teha – ta soovis jätkata tööd õpetajana. Järgmisel aastal nägi ta aga teises maakonnas asuva kooli töökuulutust ning kuna tal oli sealsamas lähedal maja, ei suutnud vastu panna kiusatusele kandideerida. Valituks osutudes olid tal töökoha vahetuse osas suured kahtlused, kuid pärast põhjalikku kaalumist tegi ta raske südamega otsuse kooli vahetada. Uues koolis ei leidnud Piret oma kohta. Ta tajus väärtuskonflikti kolleegidega, umbusaldust lapsevanemate poolt ja raskusi õpilastega suhtlemisel:

See polnud minu koht. (...) Isegi teise aasta lõpuks ma ei suutnud ära tabada, kuidas vastata seal inimeste ootustele ja kuidas olla nii, et kõigil oleks hea.

Kuna enam polnud tal ka Noored Kooli tuge, mille abil raskustega toime tulla, tundis ta, et peab lahkuma. Esialgu otsis Piret järgmisi uusi töövõimalusi teistes maakonna koolides, vaadates ka muid pakkumisi lisaks eesti keele õpetaja tööle. Sobivaid võimalusi tol hetkel aga polnud ning nii jäi talle silma erialase töö pakkumine. Pärast 5 aastat õpetamist naasis Piret juristitööle, kus plaanib jätkata ka edaspidi. Pireti hinnangul on Noored Kooli kogemusel olnud suur mõju tema mõttemaailmale ja suhtlemisoskustele. Ta tunneb, et on tänu sellele oma töös parem, kui enne programmis osalemist ning on oma tööga rohkem rahul.

Eva: töökohavahetused ja jõudmine Noored Kooli meeskonda

Eva kuulis Noored Kooli programmist ajal, mil ta oli vahetanud just eriala ning astunud ülikooli õpetajamagistrisse. Talle meeldis, et Noored Kooli kombineeris õpetamise ja juhtimise ning lootes seeläbi suuremat enesearengut, otsustas ta kandideerida. Ta asus ajaloo ja ühiskonnaõpetuse õpetajana tööle kahte kooli: venekeelsesse ja eestikeelsesse. Venekeelses koolis oli Eval erinevatel põhjustel väga raske ning peagi tuli ta sealt ära. Eestikeelne kool oli kahaneva õpilaste arvu ja kehva infrastruktuuriga, kuid Eva tundis end seal hästi ja nautis õpetajatööd, sest tal olid kolleegide ja õpilastega head suhted.

Pärast kaht aastat Noored Kooli programmis jätkas Eva esialgu tööd samas koolis, kuid otsustas peagi kolida järele teise linna õppima läinud elukaaslasele. Sealgi soovis Eva jätkata õpetajana, kuid sai esialgu tööle hoopis ülikooli, kus koordineeris haridusprojekte. Koordinaatori tööst tüdines ta kiirelt ning juba aasta pärast sai temast taas ajalooõpetaja. Selles koolis töötas Eva ühe õppeaasta, misjärel oli taas sunnitud kolima, kuna elukaaslasel lõppesid õpingud ja ta suunati tagasi tööle Tallinnasse.

Tagasi kolides oli Eval palju valikuid, kuna tööpakkumisi oli palju nii koolides kui ka Noored Kooli meeskonnas. Ta otsustas proovida õppealajuhataja tööd ning töötas ühe õppeaasta linnalähedases maakoolis kuni jäi lapsehoolduspuhkusele. Õppealajuhataja töö

meeldis talle väga ning ta oleks seda meeleldi jätkanud, kuid ajal, mil ta oli oma esimese lapsega kodus, tehti talle Noored Kooli sihtasutuse poolt põnev tööpakkumine, mille ta vastu võttis. Noored Kooli meeskonnas töötab ta täna viiendat aastat.

Tulevikus näeb Eva end kindlasti töötamas hariduse valdkonnas ja kõige tõenäolisemalt koolis õppealajuhatajana:

Õppealajuhataja ametikoht oleks selles mõttes äge, et oled koolis, oled vahetus kontaktis kogu aeg õpilastega ja teiste õpetajatega. Samal ajal on rohkem võimalust toetada teisi õpetajaid ja kujundada õppeprotsessi kui tervikut (...)

Kuigi Evast oleks saanud õpetaja ka ilma Noored Koolis osalemata, peab ta programmi mõju suureks, kuna see on kujundanud temast nii väärtuste kui tehniliste oskuste poolest parema õpetaja, kui ta muidu oleks olnud.

Maris: erinevad rollid hariduse valdkonnas

Maris töötas pärast ülikooli lõpetamist majanduse erialal välismaal, kui tema sõbrad hakkasid Eestis käivitama Noored Kooli programmi. Kuna programmi idee tundus Marisele haarav ja vajalik ning nähes pidevalt Noored Kooli osalejaid kõrvalt, tekkis Marisel suur uudishimu hariduse valdkonna ja õpetajatöö vastu. Ta tahtis ise ka minna ja vaadata, mis koolis päriselt toimub, kandideeris osalejaks ning jõudis nii õpetama inglise keelt suures Tallinna koolis.

Marisel olid endale väga kõrged ootused ja ta pühendus põhjalikult kõigi oma õpilaste arengu toetamisele. See oli tema jaoks väljakutsuv aeg, kuid suurt väsimust tundide ettevalmistustööst korvas suur rõõm arengust ja oma töö tulemuste nägemine. Maris saavutas õpilastega hea kontakti ja õpetajatöö meeldis talle väga. Ta tundis, et õppis sel perioodil väga palju iseenda, inimese ja maailma kohta.

Kahe aasta lõppedes jäi Marisele silma pakkumine avalikus sektoris, milles ta nägi võimalust uurida lähemalt, mida tema senised teadmised ja kogemused võimaldaksid süsteemi tasandil paremaks muuta. Ta tundis, et vajab käiguvahetust väga intensiivsest õpetajatööst ning et tal võiks olla potentsiaali panustada haridusvaldkonda laiemalt. Nii asus ta tööle Haridus- ja Teadusministeeriumisse, jätkates kahel aastal väiksemas mahus ka tööd koolis. Ministeeriumis töötas Maris üle kolme aasta enda jaoks oluliste teemadega ja aitas käivitada mitmeid uusi programme. Eelmise aasta lõpuks jõudis ta äratundmiseni, et tahab liikuda edasi ning jätkata haridusvaldkonna algatuste arendamist uues tegutsemisvormis. Praegu töötab Maris haridusvaldkonna koolitusettevõttes arendusjuhina ning panustab mitme uue haridusalgatuse tegemistesse.

Hariduse valdkonnas on palju teemasid ja suundi, mis Marisele veel huvi pakuvad, näiteks süsteemsem koolidele arengupartneriks olemine, koolijuhtimine, võrgustike ja koostöö kasvatamine eri eluvaldkondade ja kooli vahel, aga ka akadeemiline enesetäiendamine.

(...) suures pildis on mul selline lähenemine, et ma olen seal, kus ma tunnen, et suudan kõige rohkem panustada ja väärtust luua.

Maris hindab kõrgelt Noored Kooli kogukonda, kust on saanud oma tegevusteks inspiratsiooni, tagasisidet ja kaasteelisi. Ta tunneb, et Noored Kooli kogemus on arendanud väga palju tema isiklikke oskusi ning ilma programmita poleks ta tõenäoliselt hariduse valdkonda tööle sattunud.

Anneli: õpetajakogemus kui lisandväärtus hariduskorraldaja tööle

Ülikoolis ajalugu ja haridusjuhtimist õppinud Anneli töötas juba enne Noored Kooli programmis osalemist haridusvaldkonnas, vedades eest erinevaid arendusprogramme haridusministeeriumi allasutuses. Talle tundus, et ta saaks olla oma töös parem, kui tal oleks õpetajakogemus. Ta tahtis teada, mis klassiruumis tegelikult toimub ja mis on õpilaste jaoks oluline ning seetõttu otsustas ta kandideerida Noored Kooli programmi.

Kuna Anneli jaoks oli oluline kohaliku kogukonna perspektiiv, läks ta tööle kodulähedasse vallakeskuse kooli, kus õpivad koos eesti ja vene lapsed. Võrreldes Anneli varasemate kollektiividega oli kooli töökultuur suletum. Koolis kohanemise tegi raskemaks ka lõhe kahe kogukonna vahel, seda nii õpetajate väärtustes kui ka lapsevanemate ja õpilaste ootustes ning tulevikuunistustes. Lisaks oli Annelil väga suur tunnikoormus, mis viis ta vahepeal läbipõlemise äärel. Õpetajatöö samas meeldis talle ja tal läks hästi. Õpilaste sõnul tõi ta kooli uusi perspektiive ja meetodikaid, uusi suhtlusviise ning koostööd ja avatust. Oluliseks peab Anneli ka programmis kogetud enesearengut, mida oma piiride kompamine ja töö mõtestamine andis.

Kui kaks Noored Kooli aastat läbi said, jäi Anneli kooli veel üheks õppeaastaks ning vedas seal eest ühte rahvusvahelist projekti. Samal ajal juhtis ta ka kolmandas sektoris ühe MTÜ alt koolidega seotud koostööprojekte. Pärast programmi lõppu tahtis Anneli oma tunnikoormust vähendada, kuid kuna kool ei leidnud võimalust tema osakoormusel jätkamiseks, lahkus ta seejärel õpetajatöölt. Edasi liikus ta hariduse tugiteenuste korralduse valdkonda, kus töötas kolm aastat uue suure organisatsiooni juhtkonnas.

See oli haridusmaastiku suhtes oluline, me lõime seal midagi uut ja midagi, mis on oluline osaline haridusvaldkonnas. Programmi kogemus on sellega otseselt seotud ja see oli ka üks oluline põhjus – et ma koolis olin töötanud – miks mulle ettepanek üldse tehti selle meeskonnaga liituda.

Tänaseks on Anneli sidunud end eraettevõtlusega huvi- ja vabaajakoolituste suunal, kuid haridusvaldkond on talle jätkuvalt südamelähedane ja ta näeb end sellega seotuna ka tulevikus.

Toomas: tagasi erialasele tööle

Toomas oli Noored Kooli programmiga liitudes 28-aastane ehitusinsener. Ta huvitus programmist juba ülikooliõpingute ajal, kuid peljates, et kaotab õpetajatööle suundudes oma erialase kvalifikatsiooni, töötas Toomas mõned aastad ehituse projektijuhina. Ühel hetkel tundis ta, et vajab oma ellu vaheldust ja täiendavat enesearengut ning läks Noored Kooli programmiga matemaatikaõpetajaks suurde Tallinna kooli. Kultuuriliselt mitmekesisel koolil, kus oli palju keerulise koduse taustaga õpilasi, leidis Toomas väljakutse, mida ta otsis. Õpetajatöö meeldis talle väga, kuna ta koges tohutut enesearengut ja sai väga palju eduelamusi ning positiivset tagasisidet õpilastelt, lapsevanematelt, teistelt õpetajatelt. Ta tundis, et läks õpilastele korda.

Pärast kaht aastat programmis naasis Toomas ehitusinseneri tööle ning jätkas selle kõrvalt veel ühel õppeaastal väikese koormusega õpetamist. Endisele tööle tagasi läks ta seetõttu, et oli selleks ajaks kõik oma säästud ära kulutanud ja tahtis teenida rohkem. Samuti on õpitud eriala tema jaoks jätkuvalt põnev ja tähenduslik. Toomas ei välista tulevikus uuesti koolis töötamist, kuid näeb, et sooviks sel juhul võtta ka juhirolli ning töötada näiteks koolidirektorina.

Toomase hinnangul on Noored Kooli programmis osalemise mõju tema karjäärile kaudne – see ei mõjutanud tema edasist ametivalikut, kuid arendas teda inimesena ja muutis ta väärtusi. Ta muutus empaatilisemaks, rahulikumaks ning on nüüd vähem karjäärile orienteeritud:

Noored Kooli programmi järgselt ma kujundan ise seda kes ma olen ja karjäär on selle tulem, mitte eesmärk, mida ma endale panen. Eesmärk on veeta õhtud lastega, oma perega, hoida keha korras, toituda tervislikult, olla füüsiliselt aktiivne, mediteerida. Mitte see, et ma oleksin kümne aasta pärast keegi see või teine.

Lisa 5. Kvalitatiivse sisuanalüüsi koodid ja kategooriad

1. Kuidas kirjeldavad Noored Kooli vilistlased oma programmis osalemise kogemust?

Näide tähenduslikust üksusest	Kood	Kategooria
<i>Astusin magistrantuuri arheoloogia erialale, aga sain aru, et see ei ole see, mida ma teha tahan, et ma ei taha saada teadlaseks. See tundus kuiv ja igav, eriti arheoloogia teooria.</i>	hinnang varasemale erialavalikule	programmiga liitumise motiivid
<i>Ma tulin nagu selle peale, et oli see kombinatsioon õpetamisest ja juhtimisest. Sel hetkel ma ei mõelnud grammigi haridusliku ebavõrdsuse või õpetamise kvaliteedi peale. Mingit suuremat missioonitunnet ei olnud. Enesearengu mõtted põhiliselt.</i>	liitus enesearengu pärast	
<i>Ma olin juba keskkoolis mõelnud õpetamise peale päris tõsiselt.</i>	oli varem mõelnud õpetamise peale	
<i>Kuna ma olin nii noor, siis just põnevus kaalus hästi palju üles.</i>	NK tundus põnev	
<i>Tahtsingi näha, kas saan realselt hakkama. Ja seda ka, et kuivõrd see töö mulle sobib. Et kuidas ma hakkama saan ja kui palju ma saavutada suudan.</i>	otsis väljakutset	
<i>Oligi see mõte, et tahtsin õpetajaks saada, aga ma ei tahtnud selle jaoks minna magistriprogrammi, et kaks aastat vaadata, mis juhtub ja kas see üldse sobib. Noored Kooli oli kõige parem ja mõistlikum lahendus selle eesmärgi täitmiseks. Tahtsin saada õpetajaks ja Noored Kooli oli selle jaoks kõige parem variant.</i>	tahtis kiiremini või alternatiivsel teel õpetajaks saada	
<i>Uurisin hoolega, mida Noored Kooli koolitus tähendab ja see tundus sümpaatne, et saan korraga õppida ja õpetajana töötada.</i>	meeldis, et sai samaaegselt õppida ja töötada	
<i>Noored Kooli puhul ma nägin, et ma saaksin teha tööd, millel on suurem tähendus.</i>	otsis tähenduslikku tööd	
<i>Aga sel ajal puutusin väga palju noorsootööga ja noortega kokku, mingid projektid olid ja sealt tuli see soov.</i>	töötas juba enne hariduses või noortega	
<i>Mõtlesin üks samm korraga, mitte et mis ma kümne aasta pärast teen.</i>	ei olnud pikki karjääriplaane	pikaajalised karjääriplaani programmiga liitumise ajal
<i>Sel ajal ma tahtsin olla lihtsalt elu lõpuni õpetaja. Ma väga palju ei mõelnud laiemalt või sellest, et haridust laiemalt muuta. Teadsin, et tahan olla hea õpetaja, keegi, kes teeb asju heal tasemel ja hoolib.</i>	tahtis õpetajaks saada	
<i>Ma arvan, et ma mõtlesin midagi sellist, et ma kaks aastat panen ennast proovile ja õpin uusi asju juurde ja võib-olla siis uuesti lähen sinna, mida ma olin teinud Ameerikas.</i>	tahtis pikaajaliselt jätkata oma valdkonnas	

<i>Ma mõtlesin eelkõige valdkondlikku liini pidi, et tahaksin hariduse valdkonda põhjalikumalt tundma õppida, aidata kaasa õpilaste heaolule ja arengule ning kogeda ja uurida õpetamise-õppimise mehhanisme ja võimalusi.</i>	tahtis jätkata tööd hariduse valdkonnas	
<i>Arvan, et mu ettevalmistus jäi liiga teoreetiliseks. Et ma ei saanud midagi proovida enne.</i>	teoreetiline kooolitus	Ettevalmistus
<i>Olin valmis selleks, et ma ei ole valmis. Ja nii oligi. Ega selleks ei saagi valmis olla, mõne nädala ettevalmistusega.</i>	valmisolek õpetajatööks	
<i>Ma võtsin endale kohe õpipoisi rolli. Mulle meeldib võtta igas situatsioonis võimalusel mitte professionaalspetsialisti roll, vaid õpipoisi roll, sest see võimaldab mul küsida abi, presenteerida ennast sellisena nagu ma olen ja teha vigu. Kuna selles õpetaja ametis, tekib ikkagi palju asju kogemusega, siis sa ei saa olla valmis nendeks asjadeks, milles sul kogemust ei ole, aga saad olla valmis selleks, et pole valmisolekut.</i>	pühendus õppimisele ja enda arendamisele	
<i>Tegelikult töötasin kohe algusest peale kahes koolis. Noored Kooliga oli seotud ainult üks kool, aga kohe algusest peale töötasin ka vene koolis, kus ma praegugi töötan. Aga kuna see pakkumine tuli natuke hiljem, siis see lihtsalt jäi teiseks tööks. See ei kajastunud kuidagi Noored Kooli õpingutes.</i>	kahes koolis õpetamine	töötingimused koolis
<i>Õpilaste arv kahanemas, maja üsna kehvast seisust ja selline esimene sammudel allakäigutrepil.</i>	keerulises või kehvast seisust kool	
<i>Seal on palju probleemseid õpilasi.</i>	palju keerulisi õpilasi	
<i>Selline hästi tore kool, mul on väga head mälestused sellest koolist. Teised õpetajad olid hästi toredad ja õpilased olid hästi toredad. See oli mõnus koht, kuhu ma läksin hästi hea tunde ja hea meelega.</i>	väga head mälestused koolist	
<i>Aga klassid olid üsna väikesed, igas klassis 15-20 õpilast.</i>	väikesed klassid	
<i>Linnalähedane maakool ja piisavalt suur, et seal oli piisavalt sündmusi ja üritusi, mida korraldada ja teha.</i>	kooli suurus	
<i>Koormus oli seitsmest üheksani seitse päeva nädalas. 9-st õhtul panin arvuti kinni. Kell 7 hommikul tõusin.</i>	väga suur koormus	
<i>Täitsa mõistlik koormus oli. Mul oli süsteem enda jaoks paigas. Ma mäletan enda jaoks ainult seda, et mul olid jalad õhtuti nii väsinud. Olin voodis ja jalad olid seinapeal, lihtsalt tulistasid. Ja septembris igal nädalavahetusel olin haige. Pinge oli suur, aga ma ei tundnud, et oleks tahtnud väiksema koormusega töötada. Ma arvan, et kui ma oleks andnud 10 tundi, oleks pinget ikka sama suur olnud.</i>	mõistlik koormus	
<i>Õpetajaid töötas koolis erinevaid. Oli neid, kellega ma tundsin suurt väärtuste lahknevust ja oli raske mõista, kuidas on neil juba pikka aega lubatud teatud viisidel toimida.</i>	teistsuguste väärtustega õpetajad või juhtkond	

<i>Samas õppealajuhatajad ja direktor tundusid sellised uuendusmeelsed. Oli valmisolek uute ideede peale mõelda ja seda tänapäevasemat õpikäsitus rakendada.</i>	uuendusmeelne kool/juhtkond	
<i>Muidu kooli füüsiline keskkond oli uus ja keskkonnasõbralik – päikesepaneelidega, kipsivaba, väikese basseiniga. Füüsilised tingimused olid lastele väga head.</i>	infrastruktuuri roll	
<i>Ainedidaktika toetus oli hästi tugev mul ja see aitas hästi palju. Kui seda poleks olnud, siis kindlasti oleks klassi ees olnud ebakindlam seis.</i>	ainedidaktiku tugi	tugi algajale õpetajale
<i>Aga mul oli hästi tugev kodu toetus, mu ema on õpetaja. Kuigi ta ei käinud mu tunde vaatamas ja ta kuidagi ei survestanud mind, aga ta oli alati olemas. Kui talle rääkisin oma emotsioone ja probleeme, siis ta väga hästi oskas peegeldada ja anda nõu. Sellest oli kindlasti väga palju abi.</i>	lähedaste tugi	
<i>Mainin ka oma lennu ära. Ma ikka väga ootasin alati neid pikki nädalavahetusi, et saaks kõigiga rääkida oma muredest ja rõõmudest.</i>	lennukaaslaste tugi	
<i>Võin öelda, et see mentorisüsteem kindlasti aitas väga palju. Mul läks õnneks, et mu mentor reaalselt hoolis sellest, et kuidas ma hakkama saan ja vaatas, et ma läbi ei põleks.</i>	mentori tugi	
<i>Mingi hetk mul tekkisid inimesed, kelle käest ma sain nõu küsida, et tekkis üks teine inglise keele õpetaja, kes oli nõus mind kuulama ja aitama.</i>	kolleegide tugi	
<i>Nagu ma ütlesin, siis Noored Kooli tuutorist oli palju abi, sest tänu tema vestlustele hakkasin ise ennast kuidagi teistmoodi analüüsima ja nägema klassi ees. See tagasiside oli ikka hästi oluline minu jaoks. Teisel aastal hakkasin palju paremini aru saama, et mida ma seal klassi ees tegema pean või kuidas see uutmoodi õpetamine käib.</i>	NK meeskonna/ tuutori tugi	
<i>Muidu kooli poolt oli juhtkonna poolt väga suur tugi, direktori poolt väga suur heakskiit, et kõik mis sa teed on lubatud. Usaldus minu töö suhtes andis kindlasti hea tunde. Tundsin, et mind usaldatakse, et antakse vabad käed. Tänu sellele sain tunda end professionaalina. Ja alati sain õppejuhilt küsida ja ka kasutasin seda võimalust.</i>	kooli juhtkonna tugi	
<i>Aga õnneks see, et meil olid kogu aeg koolitused iga kahe nädala tagant, andis järjest juurde ja kogu aeg toetas.</i>	toetavad koolitused	
<i>Koolis ma ausalt öeldes ei tundnud toetust. Seal pigem oli see, et meid ei mõistetud. Kui meil oli probleem mõne õpilasega, siis seda ei võetud kuulda või suhtuti sellesse naljakalt.</i>	tugi oli juhuslik või nõrk	
<i>Aga piisas sellest, et oli lend, lennukaaslased koolis, ainedidaktik ja pere. Et ega ma ei tundnud puudust millestki, sain kõigi probleemidega kellegi poole pöörduda. Inimesed olid olemas iga asja jaoks.</i>	ei tundnud millestki puudust	

<i>Mulle väga meeldis. Kuigi mul oli väga raske alguses, mulle sellele vaatamata väga meeldis. Mulle meeldis vaadata ja jälgida, kuidas nad arenevad ja nendega koos tegutseda. Ka klassi juhtimine sobis mulle hästi ja meeldis.</i>	õpetajatöö väga meeldis	õpetajatöö sobivus
<i>Mul läks väga hästi. Mul oli kindlasti väga palju eduelamusi. Oli ka palju positiivset tagasisidet õpilastelt, lapsevanematelt, teistelt õpetajatelt. Mäletan see oli esimene kuu kui mulle kirjutas esimene lapsevanem väga vigases eesti keeles. Täna, et ma ta poega õpetan, et ta poeg saab abi ja ta tunneb, et tal on seal hea olla. Saatsin selle listi edasi ja siis Noored Kooli meeskonnast keegi vastas, et lapsevanema kiitus on suur asi – et kui ta juba selle esimese kuu jooksul saadab, siis on kõik väga hästi. Tundsin, et ma läksin õpilastele korda.</i>	edu kogemine õpetajana	
<i>Käisin koolitusel esimesel vaheajal ja seal sain aru, et ma tegin kõike valesti. Kõik see kokku – olin metoodiliselt täiesti jännis, suhted olid väga rasked.</i>	läbikukkumise tunne	
<i>See on väga oluline selle kahe aasta jooksul – tunnetada seda, et kui oluline see on, et sa inimesena seal oled.</i>	tundis, et teeb olulist tööd	

2. Kuidas põhjendavad Noored Kooli programmi vilistlased programmis osalemisele järgnenud karjäärivalikuid?

Näide tähenduslikust üksusest	Kood	Kategooria
<i>Tulin nüüd juulis koju tagasi ja teadsin, et tahan kooli minna, et ma ei kandideeri kuhugi mujale. Koolis on tähenduslik töö. Mulle meeldib, et siin ühelt poolt on rutiin, aga samas koolipäeva sees ei ole kunagi mingit rutiini, et tegelikult ei tea, mis päeva jooksul või tunnis hakkab juhtuma.</i>	õpetajatöö meeldivus	haridusvaldkonda jäämise/ naasmise tegurid
<i>Ma sain üsna kiiresti aru, et see pole see mida ma teha tahan. See oli selline euroametniku töö, palju bürokraatiat, palju jahmerdamist.</i>	muu valdkonna töö mitte-meeldivus	
<i>Õppealajuhataja ametikoht oleks selles mõttes äge, et oled koolis, oled vahetus kontaktis kogu aeg õpilastega ja teiste õpetajatega. Samal ajal on rohkem võimalust toetada teisi õpetajaid ja kujundada seda õppeprotsessi kui tervikut seal koolis. Sellepärast see tundub mulle huvitav.</i>	õppealajuhataja töö meeldivus	
<i>Jah, kindlasti. Tõmme kooli suunda on jätkuvalt olemas. Praegu veel eriti, sest käime parasjagu koolides intervjuerimas alustavaid õpetajaid ja koolijuhte.</i>	valmisolek töötada edaspidi koolis	
<i>haridusvaldkond motiveerib mind pingutama. Et mul ei ole nagu head põhjust, miks teha midagi muud. Ma tunnen, et siia on mind vaja ja mul on teatud kompetentsid, mis on haridusvaldkonnas vajalikud. Olen siin kasulik ja vajalik.</i>	soov panustada haridusvaldkonda	

<i>Mulle väga meeldib just õpilasega töötamine. Mulle pakuti ka siin koolis juba arendustööd ja muid kohustusi ja ma praegu just tunnen, et ma tahan õpilastega töötada. Et ei taha nii palju pabermajandusega tegelda. See lastega töö on kõige ägedam.</i>	soov töötada vahetult õpilastega	
<i>Võib-olla selle käigus siis teeksin juba ka koolijuhtimist. Võib-olla ainult õpetamisega tunduks, et mõju ei ole enam piisav. Tahaksin siis mingeid protsesse seal koolis ka juhtida. Võib-olla mingis väiksemas koolis olla direktor ja anda samal ajal tunde.</i>	koolijuhi töö meeldivus	
<i>Siis mind kutsuti siia üle ja tegin selle otsuse. Kuna tekkis siin see, et keegi läks ära ja neil oli vaja õpetajat ja nad kutsusid mind. See otsus ei olnud raske tegelikult. Juba siis ma tajusin seda kahe kooli suurt erinevust ja ma teadsin, et on küll tore mässata õpilaste motivatsiooniga, aga teiselt poolt ma tundsin, et mulle endale sobib just see, kui ma olen klassis, kus õpilased teavad miks nad seal on ja neil on eesmärk seda ainet õppida. Ja praegu mul on ikkagi ainult pool klassi ja jõuan nii palju lähemale oma õpilastele. Maksimaalselt 16 inimest on klassis ja see on väga-väga mõnus.</i>	töökeskkonnast tingitud koolivahetus	
<i>Kui see [x] kool oleks asunud Tallinnas, siis ma oleks ilmselt sinna jäänud.</i>	elukohast tingitud koolivahetus	
<i>Mind see keeltekooli teema väga ei kõnetanud, aga kuna õpetajana ma käisin muudkui koolitustel, mis olid täielik ajaraiskamine, siis mul tekkis soov teha õpetajatele täienduskoolitusi, millest on päriselt kasu. Et ta läheb järgmine päev tundi ja saab midagi uut katsetada.</i>	lõi ettevõtte/kirjutab õpikuid, kuna tundis õpetajana selle järele vajadust	
<i>Enam ma ei tee seda enesearengu pärast. Nüüd on minu jaoks selgem see, et ma teen seda õpilaste pärast.</i>	õpilaste heaolust lähtumine	
<i>Jah, mul on soov muuta, et iga Eesti laps saaks hea hariduse. Et teha midagi suuremalt ja teha seda hästi.</i>	soov omada suurt mõju haridusvaldkonnas	
<i>Mulle väga meeldib see, et ma saan aru, et mu töö on mingisugune mõte või tähendus ka. Kui ma aasta seda kontoritööd tegin, siis ma tõesti ei suutnud enda jaoks ära seletada, et mis on mu töö suurem tähendus. Tulin hommikul kontoris, istusin arvuti taha, tootsin mingit teksti ja läksin õhtul jälle koju. Ja mulle tundus, et ma ei muuda mitte midagi selle tööga. Et lihtsalt mu tööandja saaks kasumit suurendada ja mina saaks palka.</i>	soov teha tähenduslikku tööd	
<i>Ma otsustasin kooli jääda edasi, sest ma tundsin, et kaks aastat on väga lühike aeg, et koolis mingisugust muutust luua.</i>	jätkas tööd, sest tundis et 2 aastat on liiga vähe	
<i>Tahtsin edasi töötada samade klassidega. Teiseks mul oli oma klass, keda ma ei tahtnud jätta.</i>	ei tahtnud oma klassi/tööd maha/pooleli jätta	

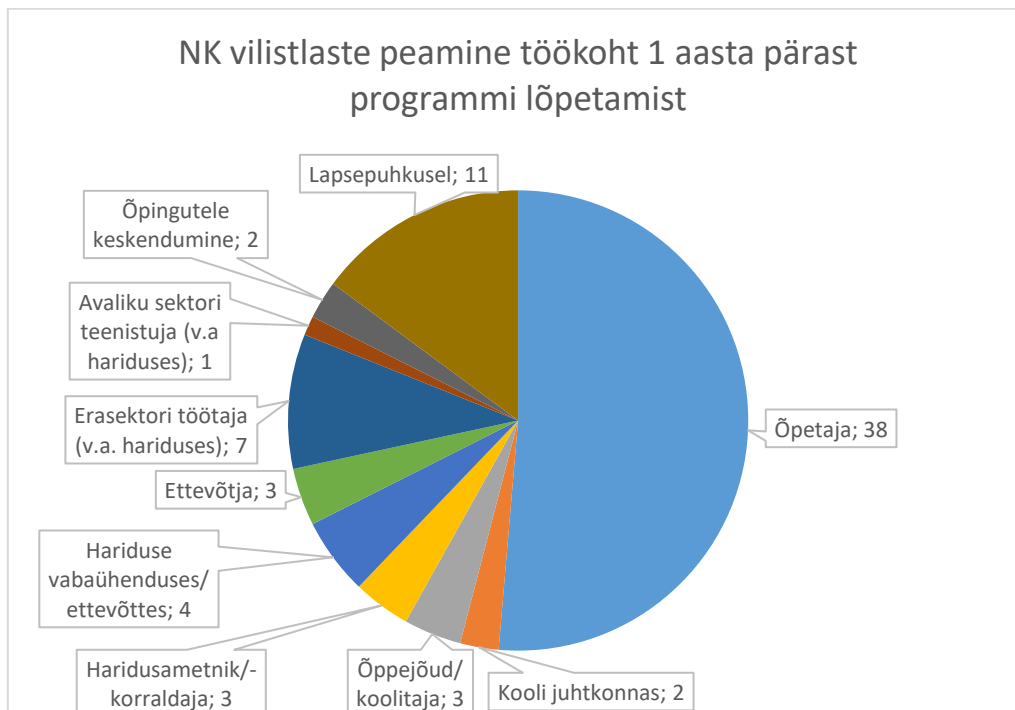
<i>Ja tudengid on väga lähedad. Nendega saab nalja ja nad tahavad õppida. Saan tegeleda õpetamisega ja ei teki mingeid muid asju, mida ma pean lahendama. Mulle see väga meeldib.</i>	muu haridusvaldkonna töö meeldivus	
<i>Esimene mõte oli ikka minna kooli. Vaatasin ka muid ameteid, mitte ainult [x] õpetajaks. Aga need uksed tollel hetkel ei avanenud.</i>	õpetajatöö pakkumiste puudumine soovitud piirkonnas	haridusvaldkonnast lahkumise motiivid
<i>Raha oli vaja. Olin kõik oma säästud ära kulutanud selle aja jooksul.</i>	madal palk	
<i>See oli töö, mille eest mulle maksti, mida ma oskasin ja milles ma lõin väärtust. Ja mis oli ka piisavalt põnev, et seda teha.</i>	erialase töö meeldivus	
<i>ma ei saa öelda, et mulle ei meeldi, aga ma olin mingil hetkel nii tühi, et ma tundsin, et ma lihtsalt ei jaksanud enam. [x koolis] ei tulnud sellist tunnet peale. Seal alati, kui üks ei jaksanud, siis teine kloppis ta üles. Isegi lapsed olid seal koolis sellised, kellelt ma sain niipalju rohkem tagasi. Polnud küsimustki, et nendega ka nädalavahetustel oma vabast ajast mingeid üritusi koos teha või probleeme lahendada. Aga [teises koolis] ma enam ei tahtnud. Siis ma mõtlesingi, et tuleb ruttu ära tulla, enne kui see asi hullemaks läheb.</i>	mittetoetav koolikeskkond	
<i>Valisin selle töö, sest see oli paindliku tööajaga, ma ei pidanud istuma kontoris, sain seda teha kasvõi ülikooli raamatukogus ja nii lihtsamini oma magistritööd kirjutada.</i>	soov paindlikuma töökorralduse järele	
<i>Olin selleks hetkeks päris mitu aastat Eestis olnud ja mulle väga meeldib käia vahepeal ära ja tulla tagasi.</i>	soov reisida/ elada välismaal	
<i>Mulle meeldis ja meeldib jätkuvalt ka see mõte isiklikust kasvust. Tundus, et saan juba hakkama, et oli piisavalt stabiilset vett ja hakkasin otsima väljakutset.</i>	soov suurema väljakutse järele	motiivid, mis võivad soosida nii haridusvaldkonda jäämist kui lahkumist
<i>Olen inimene, kes kaks-kolm aastat teeb ühte asja ja pärast seda tunnen, et andsin endast nii palju ära, et nüüd ma pean tegema midagi muud.</i>	soov vahelduse/ muutuse järele	
<i>Seal oli mul ka väga hea mentor, kes andis mulle kogu aeg tagasisidet ja kellega me arutasime asju läbi ja tema kindel veendumus oli ka, et ma pean minema kooli tööle.</i>	kolleegide mõju valikutele	
<i>Nii palju energiat ja indu annab see, kui kuulata millega mu lennukaaslased tegelevad, millise entusiasmi ja pühendumisega. Siis selle pinnalt juba on parem hinnata, kas mina oma elu elan sellise südamega praegu ja kui ei, siis mida ma selleks tegema pean.</i>	lennukaaslaste/ NK võrgustiku mõju valikutele	
<i>Aga kuna mul olid ka eraelulised sündmused – sain teise lapse, siis oli mul ka selline loomulik väikene paus. Keskendusin tollel hetkel perele.</i>	perekondlikud tegurid	

3. Kuidas kirjeldavad ja hindavad Noored Kooli programmi vilistlased programmis osalemise mõju oma karjäärile?

Näide tähenduslikust üksusest	Kood	Kategooria
<i>Ma arvan, et ma oleksin siis ikkagi kandideerinud õpetajaks kuskile kooli. Õppinud Tartu Ülikoolis ja siis kandideerinud õpetajaks.</i>	oleks saanud õpetajaks ka ilma NK-ta	mõju ametivalikule
<i>Ma arvan, et ma oleksin läinud ikkagi ajakirjandusvaldkonda tööle. Ma oleksin ilmselt kirjutav ajakirjanik. Ja võib-olla ka toimetaksin raamatuid. Kirjatöö pigem.</i>	ei oleks saanud õpetajaks ilma NK-ta	
<i>Ma arvan, et ta väga palju mu karjääri ei muutnud.</i>	NK pole mõjutanud ameti-/valdkonna valikut	
<i>Siis ma läksin neljandal õpetaja aastal magistrisse ja siis mul tuli juurde sellist teoreetilist tausta veel lisaks praktikale.</i>	mõju edasiõppimisele	
<i>Ma lihtsalt ennast analüüsisides näen, et see koolitus ja kõik see programm kasvatas nii palju mind. Kindlasti rohkem kui lihtsalt loengutes käimine ja eksamite tegemine.</i>	mõju õppimis- ja õpetamiskogemusele esimestel õpetaja-aastatel	mõju pädevustele
<i>Ja mingil määral Noored Kooli väärtused on kujundanud mind. Näiteks hoolivus, mis pole minu loomuses, aga olles Noored Kooli programmis olen seda püüdnud endas teadlikumalt arendada.</i>	mõju väärtustele	
<i>Kui võrrelda, et käisin Tartu Ülikooli magistris ka ja see, et mul oli NK kogemus kõrval, siis see kujundas mind paremaks õpetajaks kui oleks suutnud ainult ülikooli magistriharidus.</i>	on tänu NK-le parem õpetaja	
<i>ka see mida ma olen pärast Noored Kooli õppinud, on mind juhatanud ikkagi uusima haridusteaduste teadmise juurde. Et kui ma oleks puhtalt õpetaja sellelt pinnalt, mida Tartu Ülikool õpetab, siis ma kordaksin neid rollimudeleid, mis on minu sees sellest ajast, kui ma ise koolis käisin.</i>	NK on viinud kokku haridusuuendustega	
<i>Ja ma arvan, et on asju, milles ma ei ole valmis kompromissideks tänu sellele kogemusele. Et see on kindlasti mõjutanud seda, mismoodi ma olen seda meeskonda eest vedanud, mis tegevusi ja kuidas on planeeritud.</i>	NK on mõjutanud seda, kuidas ta oma tööd teeb	
<i>Olen palju mõelnud selle peale, et ma olen õppinud suhtlemisoskusi. Konfliktilahendust, empaatiavõimet, aktiivset kuulamist. Et kui teistmoodi see on pärast Noored Kooli koolitust ja milline ma oleksin olnud enne.</i>	mõju isiklikele oskustele	
<i>Ma arvan, et ta on mõjutanud seda minu pilti, mida ma näen endast 10-15 aasta pärast väga tugevalt. Enne programmi ma tahtsin saada õpetajaks klassiruumis, aga tänu neile koolitustele ma tunnen, et minus on veel.</i>	mõjutas enesekindlust/ambitsioone	
<i>Ma ütleks, et Noored Kooli tegi mind natukene rahulikumaks.</i>	NK arendas teda kui inimest	

<p><i>Võib-olla see, et kui ma enne olin selline, et ma üldse ei mõelnud väga tuleviku peale ja mõtlesin, et vaatan mis saab, siis Noored Kooli programm arendas minus seda, et suutsin hakata rohkem mõtlema, et mida mingi valik mulle annab.</i></p>	<p>mõju karjääri planeerimisele</p>	
<p><i>Ma arvan, et ta on mu tervet elu mõjutanud.</i></p>	<p>hindab NK mõju suureks</p>	<p>hinnang mõju ulatusele</p>

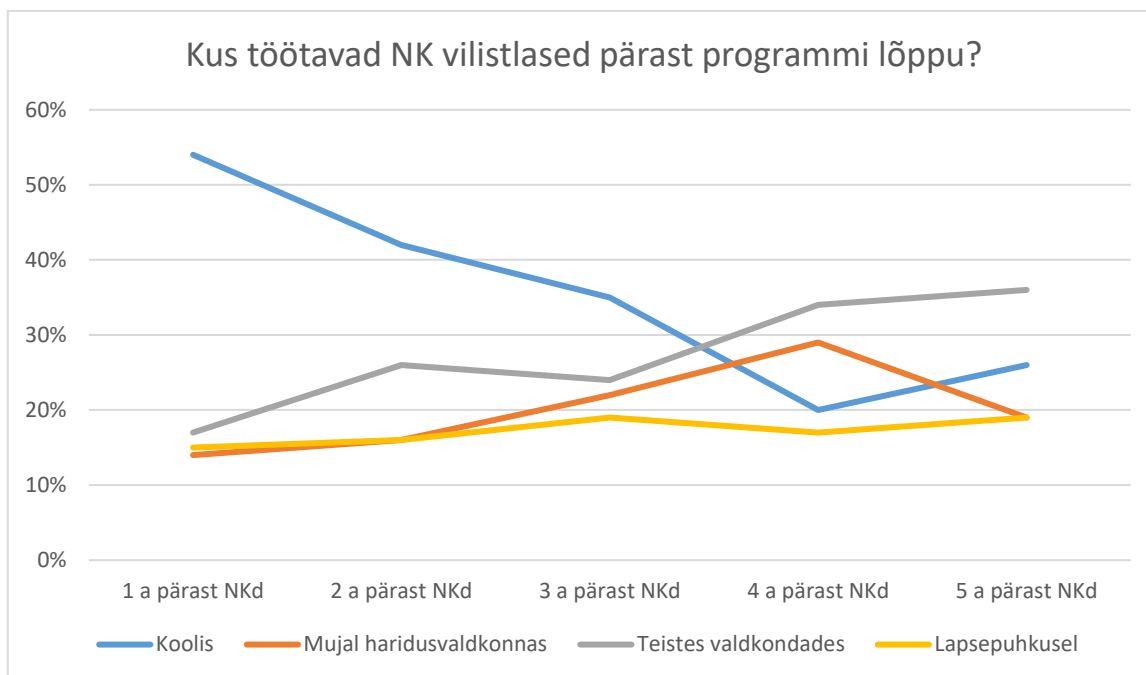
Lisa 6. Kvantitatiivse uurimisosa tulemusi kujutavad joonised ja tabelid



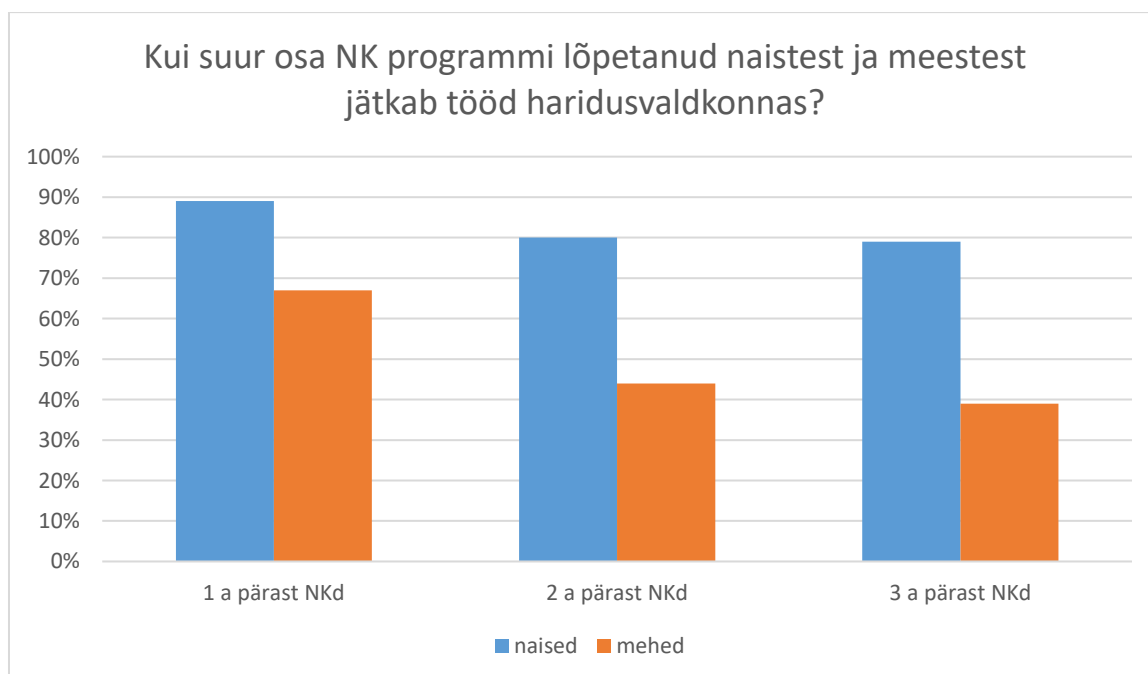
Joonis 2. Noored Kooli 1.–6. lennu vilistlaste peamine töökoht 1 aasta pärast programmi.



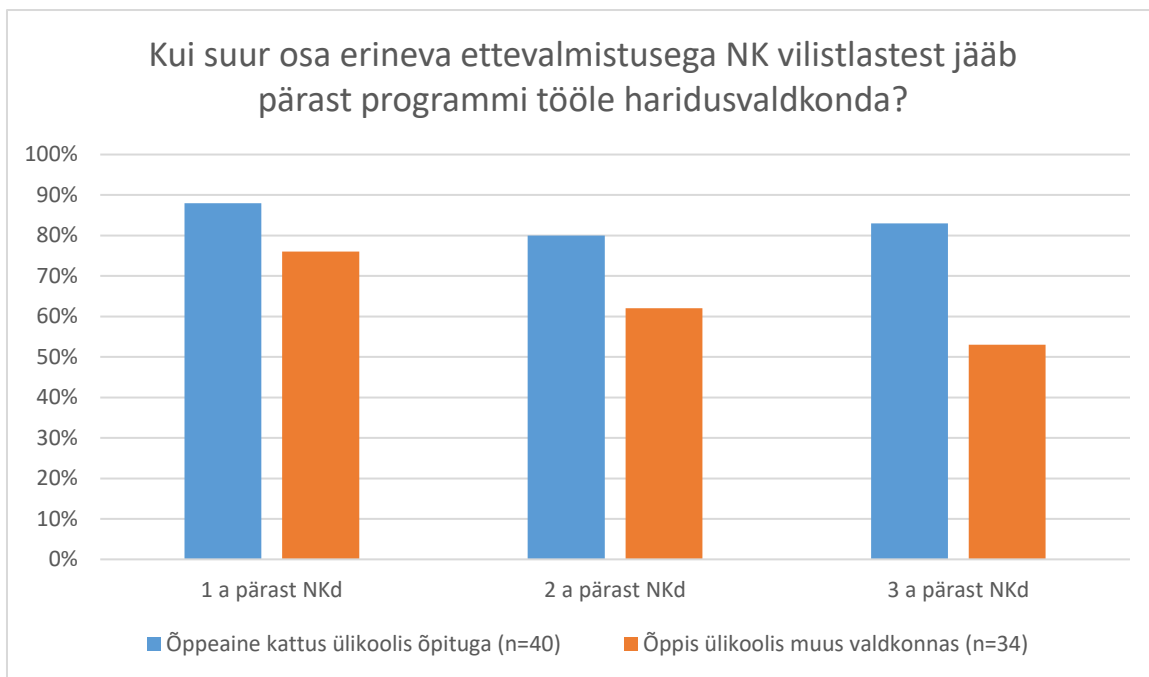
Joonis 3. Noored Kooli 1.–6. lennu vilistlaste peamine töökoht 3 aastat pärast programmi.



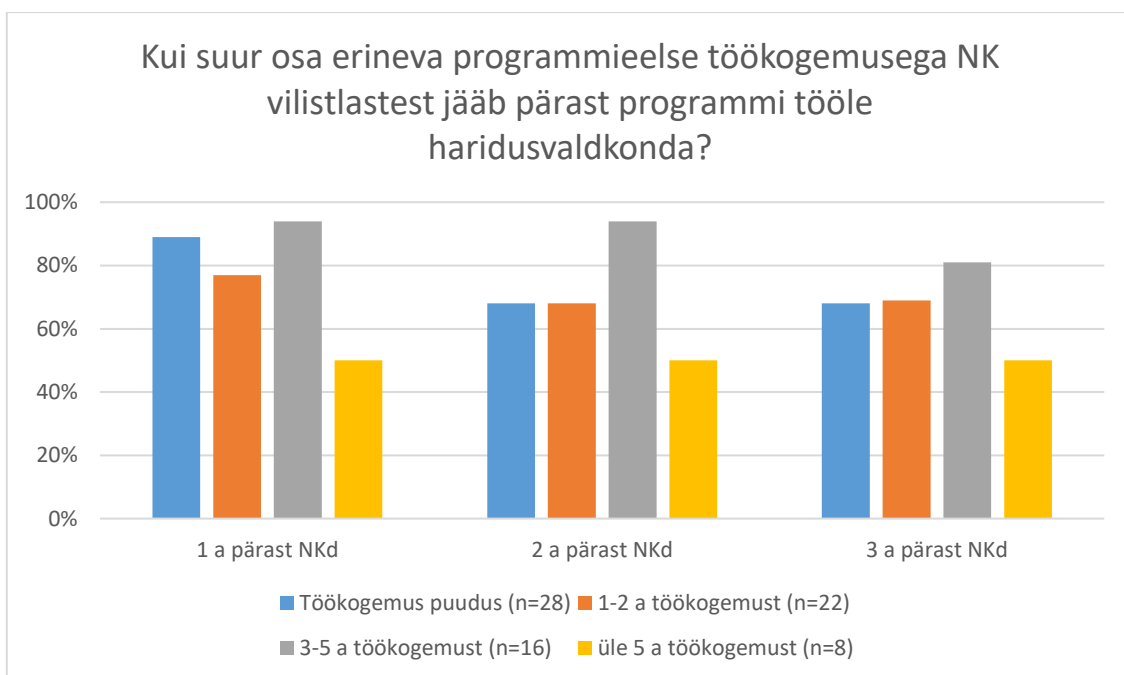
Joonis 4. Noored Kooli 1.–6. lennu vilistlaste programmiarjajärgsed karjäärivalikud (% üldkogumist, kusjuures 1.–3. aasta üldkogum=74; 4. aasta üldkogum=41; 5. aasta üldkogum=31)



Joonis 5. Noored Kooli 1.–6. lennu vilistlaste programmiarjajärgne jäämine haridusvaldkonda soo järgi (% vastavalt kõigist naistest/meestest).



Joonis 6. Noored Kooli 1.–6. lennu vilistlaste programmi järgne jäämine haridusvaldkonda eelnevalt õpitud eriala järgi (% kõigist vastava ettevalmistusega NK 1.–6. lennu õpetajatest).



Joonis 7. Noored Kooli 1.–6. lennu vilistlaste programmi järgne jäämine haridusvaldkonda eelneva töökogemuse järgi (% kõigist vastava töökogemusega NK 1.–6. lennu õpetajatest).

Tabel 5. NK vilistlaste haridusvaldkonnas jätkamine soo, eelnevalt õpitud eriala, töökogemuse järgi ning programmiga liitumise aegse vanuse, haridustaseme ja programmi ajal õpetatud põhiõppeaine järgi.

		Kui palju NK vilistlasi on jätkanud töötamist haridusvaldkonnas?				
		1 a pärast NK-d	2 a pärast NK-d	3 a pärast NK-d	4 a pärast NK-d	5 a pärast NK-d
Sugu	mehed	12 (n=18)	8 (n=18)	7 (n=18)	1 (n=11)	2 (n=9)
	naised	49 (n=56)	45 (n=56)	44 (n=56)	22 (n=30)	16 (n=22)
Kas eelnevalt õpitud eriala kattub õpetatava ainega?	jah	35 (n=40)	32 (n=40)	33 (n=40)	14 (n=20)	12 (n=18)
	ei	26 (n=34)	21 (n=34)	18 (n=34)	9 (n=21)	6 (n=13)
Täiskohaga töökogemus enne programmiga liitumist	< 1 a	25 (n=28)	19 (n=28)	19 (n=28)	9 (n=15)	7 (n=12)
	1–2 a	17 (n=22)	15 (n=22)	15 (n=22)	7 (n=12)	6 (n=10)
	3–5 a	15 (n=16)	15 (n=16)	13 (n=16)	5 (n=8)	4 (n=6)
	> 5 a	4 (n=8)	4 (n=8)	4 (n=8)	2 (n=6)	1 (n=3)
Vanus	≤ 25	43 (n=50)	37 (n=50)	35 (n=50)	19 (n=29)	15 (n=24)
	> 25	18 (n=24)	16 (n=24)	16 (n=24)	4 (n=12)	3 (n=7)
Haridustase	bakalaureus	37 (n=45)	31 (n=45)	31 (n=45)	14 (n=22)	10 (n=17)
	magister	24 (n=29)	22 (n=29)	20 (n=29)	9 (n=19)	8 (n=14)
Õppeained	võõrkeel	13 (n=16)	11 (n=16)	10 (n=16)	5 (n=11)	3 (n=8)
	eesti keel ja kirjandus	13 (n=15)	12 (n=15)	11 (n=15)	7 (n=10)	6 (n=7)
	ajalugu ja ühiskonnaõp.	14 (n=16)	13 (n=16)	13 (n=16)	6 (n=9)	5 (n=6)
	loodusained	12 (n=16)	11 (n=16)	10 (n=16)	3 (n=7)	2 (n=6)
	matemaatika	4 (n=6)	2 (n=6)	2 (n=6)	1 (n=3)	1 (n=3)
	muud ained	5 (n=5)	4 (n=5)	5 (n=5)	1 (n=1)	1 (n=1)

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Sandra Fomotskin (sünnikuupäev: 13.10.1986)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose,

„Noored Kooli programmi vilistlaste karjäärivalikud ja nende valikute motiivid“,

mille juhendaja on Mari Karm,
 - 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 12.05.2017